

**ACCORD TRIENNAL PORTANT SUR LES PLANS D' ACTIONS
DANS LE DOMAINE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SERVICES SAS**

ANNEES 2020 – 2021 – 2022

THALES

PREAMBULE

La politique de gestion des ressources humaines doit contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions conventionnelles prises par le Groupe (Accord Cadre Groupe du 13 janvier 2004, Avenant numéro 1 du 27 juin 2012 et Accord Européen IDEA du 17 juin 2009).

Il fait suite à l'avenant triennal numéro 3 signé en 2014 suivi des plans d'actions unilatéraux signés pour les années 2018 et 2019.

Soucieux d'améliorer la situation en matière d'égalité professionnelle et au terme de 7 réunions de négociation qui se sont tenues les 7 mars, 15 mai, 5 juin, 11 juillet, 19 septembre, le 25 septembre, 30 octobre, les parties ont arrêté les plans d'actions définis ci-après afin de s'inscrire dans une démarche dynamique, volontaire et régulière d'évolution de la situation des femmes et des hommes dans leur environnement de travail.

Le présent accord vise à développer les actions de sensibilisation et d'information au principe d'égalité professionnelle notamment en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière, à lutter contre les agissements sexistes, le harcèlement et les violences au travail, à favoriser la mixité professionnelle et à préparer en amont et accompagner l'évolution de carrière des femmes ou encore à favoriser l'équilibre entre vie familiale et activité professionnelle.

Bien qu'un certain nombre d'actions aient été menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de réduire les écarts de rémunérations, il est nécessaire de poursuivre ces actions et de vérifier chaque année qu'elles sont efficaces.

La mise en place de plusieurs indicateurs de suivi permettra de mesurer les avancées réalisées d'une année sur l'autre et de prendre, le cas échéant, les mesures correctives nécessaires.

THALES

PLAN D' ACTIONS N° 1

ACTIONS DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION ET DE FORMATION 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 individuels.

A cet effet, la Direction de THALES Services s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures de communication et de sensibilisation décrites ci-après.

1.1 INFORMATION ET SENSIBILISATION DE L'ENCADREMENT

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

Il est ainsi convenu que, suite à la signature du présent accord, une communication des principaux objectifs et axes d'actions sera faite auprès du Comité de Direction de THALES Services SAS, des Comités de Direction des centres de compétences LOU, LOM, OIC, CTE, ainsi que des Comités de Direction des quatre régions de THALES Services, à savoir Transverse, Paris et Ouest, Est et Sud-Ouest et des Directions Fonctionnelles qui composent la Société.

Par ailleurs, en vue d'atteindre cet objectif de sensibilisation du management sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes, des actions de sensibilisation, dites « Ateliers mixité » seront mises en place chaque année. L'objectif est de sensibiliser les managers de la société d'ici le terme du présent accord. Ces actions seront lissées sur trois ans et débuteront prioritairement par les Chefs de Développement, les Responsables de CCL et les Responsables de CCR, les managers des autres périmètres notamment au sein des Directions Fonctionnelles, d'OIC et de CTE qui n'auraient pas été formés dans les 3 dernières années.

Indicateurs de suivi n°1.1 :

- Nombre de managers invités aux formations et aux sessions de sensibilisation dispensées
- Nombre de formations et de sessions de sensibilisation dispensées par année ; nombre et pourcentage de managers formés, par an, par site, (dates et planning des formations)
- Présentation à la Commission Egalité Professionnelle des informations

1.2 INFORMATION ET SENSIBILISATION DES RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES

Les différents Responsables des Ressources Humaines occupent un rôle central en matière de développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où il leur incombe de veiller à la bonne mise en œuvre des dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière.

A ce titre, ils devront :

- s'assurer auprès des Chargés de Recrutement qu'il n'y ait pas d'inégalité dans le processus d'embauche entre les femmes et les hommes, principalement en terme de salaire et de position d'entrée d'accès à l'emploi,
- s'assurer, pour les périmètres qui leur sont dédiés, que les principes d'égalité professionnelle sont bien compris par l'ensemble du management et qu'ils sont mis en œuvre,
- porter, dans leur rôle de proximité avec les salariés, 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.

JT AD PLAG SR CP

THALES

Pour apporter le soutien nécessaire à ces différents Responsables Ressources Humaines dans l'atteinte de cet objectif et leur garantir d'être en possession de toutes les informations et de tous les outils indispensables à la mise en œuvre des principes du présent accord, il est convenu qu'ils bénéficieront de formations sur :

- Les principes de non-discrimination entre les femmes et les hommes,
- Les principes et engagements du présent accord et leurs modalités de mise en œuvre,
- La mise en œuvre des processus RH (recrutement / formation / rémunération / évolution de carrières) à la lumière de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Le développement de la mixité au sein de l'entreprise, par le suivi des « Ateliers Mixité ».

Les parties conviennent de l'intérêt d'avoir informé et formé, au terme de la première année d'application du présent accord, l'intégralité de la population visée au précédent alinéa. Tout nouvel arrivant au sein des équipes RH au cours de la durée d'application du présent accord sera également informé et formé sur ce sujet dans les 6 mois qui suivent son intégration au sein de la Société.

Indicateurs de suivi n°1.2

- Nombre d'intervenants RH dans la population visée au 1^{er} janvier de l'année courante
- Nombre de sessions par an
- Nombre de personnes formées

1.3 INFORMATION ET SENSIBILISATION DES SALARIES

Au-delà du management et de la fonction Ressources Humaines, la suppression des disparités entre l'évolution professionnelle des femmes et des hommes passe par une bonne connaissance, par l'ensemble des salariés, du sujet et des moyens qui sont mis en œuvre pour le traiter au sein de la Société.

Pour garantir à chaque salarié d'être en mesure de s'informer sur les moyens mis en œuvre par la Société en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction adressera une communication DRH spécifique relative à la signature du présent accord et des engagements qu'il comporte à l'ensemble des salariés de THALES Services au terme du processus de signature.

Par ailleurs, afin que les salariés de l'entreprise puissent à tout moment et en libre accès disposer des informations sur le sujet, un espace dédié à l'égalité femmes hommes sera créé sur l'intranet et l'extranet de l'entreprise.

Cet espace permettra aux salariés de consulter les différents accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés par le Groupe et par THALES Services, en particulier le présent accord, ainsi que différents supports et informations concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (kits d'information et de sensibilisation, guide de la parentalité...).

Indicateurs de suivi n°1.3

- Mise à jour du guide du salarié
- Diffusion de la communication DRH
- Réalisation d'une Plaquette sur la Mixité

1.4 INFORMATION DES PARTENAIRES EXTERIEURS

La société demandera expressément à chaque prestataire externe du Groupe (cabinets de recrutement et agences d'intérim) de veiller à la présence effective de candidatures féminines pour répondre aux offres présentées.

THALES

1.5 COMMUNICATION DE LA LISTE DES CORRESPONDANTS EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Afin de contribuer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, seront communiqués à l'ensemble du personnel la liste nominative des représentants du personnel, membres de la commission égalité professionnelle de la Société THALES Services, ainsi que le nom de l'interlocuteur de la Direction.

Ces membres assureront auprès des salariés la mission de correspondant en charge des questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, ils pourront être saisis par tout salarié qui le souhaite de toute question et/ou remarque relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société.

VB
M. G. AG
SR
CP

THALES

PLAN D' ACTIONS N° 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SERVICES

La Direction de la Société THALES Services entend poursuivre ses démarches de promotion de la mixité professionnelle afin de favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

Constatant que les flux de sorties des écoles relevant des filières techniques et scientifiques sont principalement composés d'hommes, les parties signataires du présent accord conviennent qu'il est nécessaire de déployer des moyens permettant de contribuer à infléchir cette tendance.

Pour atteindre cet objectif, la Direction mettra en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et dans une volonté de promotion des métiers de l'informatique auprès des femmes, à poursuivre la féminisation de ses recrutements, mais également à établir un meilleur équilibre dans les familles professionnelles aujourd'hui très faiblement féminisées, notamment les familles professionnelles 04,06 et 07.

2.1 – PROMOTION DES METIERS DE THALES SERVICES

La Direction se fixe comme objectif d'organiser, une fois par an, une présentation de la Société et de ses activités à destination des élèves collégiens et lycéens.

Dans ce cadre, THALES Services prendra en charge les moyens nécessaires aux visites organisées sur les sites de la Société.

Chaque salarié susceptible d'être sollicité par un collège ou un lycée dans le cadre des forums dits d'orientation organisés au cours de l'année auprès de collégiens ou de lycéens pourra, s'il souhaite y participer, utiliser un kit d'information sur les métiers du Groupe THALES.

Si sa participation intervient au cours des horaires habituels de travail, le temps passé par le salarié à un forum de ce type sera considéré comme du temps de travail effectif et sera donc rémunéré. Afin de mettre en œuvre toutes les dispositions nécessaires en matière de réglementation relative aux accidents du travail et aux accidents de trajet, le salarié devra informer par écrit son responsable hiérarchique ainsi que son Responsable Ressources Humaines préalablement à son intervention.

Par ailleurs, les parties conviennent de l'importance de la présence de femmes sur les forums où est représentée THALES Services et de la mise en avant de leurs témoignages de femmes ingénieures auprès des étudiantes en filière informatique, afin que ces dernières aient la possibilité de s'identifier à des aînées s'épanouissant dans les métiers de la Société (rôles modèles). Ainsi, la Direction s'engage à augmenter le nombre de femmes opérationnelles intervenant sur les forums écoles en soutien des campus managers.

Indicateurs de suivi n° 2.1:

- *Nombre d'interventions, par an, de la Société auprès des établissements scolaires (forums, écoles, collèges, lycées)*
- *Nombre et types de forums avec la participation de THALES Services*
- *Nombre de forums sur lesquels des femmes opérationnelles sont intervenues*
- *Listes des associations favorisant la mixité travaillant avec THALES Services*

2.2 – DEVELOPPEMENT DES STAGES ET DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE A DESTINATION DES FEMMES

La Société veillera à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les stages d'étude, dans les contrats d'apprentissage ou autres contrats de professionnalisation proportionnelle aux candidatures reçues dans la mesure de compétences et connaissances équivalentes.

L'entretien réalisé à la fin de la formation en alternance sera l'occasion de recueillir et d'analyser, à l'issue de leur contrat, le ressenti des jeunes femmes accueillies.

Indicateurs de suivi n° 2.2 :

- *Nombre de femmes par an en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, réparties par domaine métier/ par famille professionnelle, par rapport au nombre total de contrats en alternance*
- *Nombre d'embauches de jeune femmes au terme d'un stage ou d'un contrat en alternance par rapport au nombre de stagiaires/alternants embauchés (indicateur de suivi pour les seuls niveaux de stages/alternants permettant une embauche)*

2.3 – DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PAR LE RECRUTEMENT

Les modalités et les conditions de recrutement doivent assurer l'égalité des chances pour l'ensemble des candidats, que ce soit lors du processus d'examen des candidatures ou lors de l'intégration dans l'entreprise. A ce titre, la Société THALES Services poursuivra les actions déjà mises en œuvre en veillant à ce que les intitulés et les contenus des offres d'emploi ne soient pas orientés. Tout recrutement sera réalisé en tenant compte strictement de l'adéquation entre les profils des candidats et les exigences du poste à pourvoir en dehors de toute autre considération.

En complément de cette démarche, la Direction de la Société maintiendra son implication dans le recrutement de femmes au sein des familles professionnelles ou des métiers à faible taux de féminisation. Les informations que la Direction possède concernant le taux de féminisation dans les écoles cibles seront partagées en commission égalité professionnelle.

Dans la même logique, La Direction veillera au recrutement d'hommes au sein des familles professionnelles à fort taux de féminisation.

La Société THALES Services se fixe un taux d'embauche de femmes d'au moins 20 % (CDI) au terme de l'accord.

En vue de faciliter l'atteinte de cet objectif, la Société THALES Services élargira le périmètre des candidatures examinées par les sociétés du Groupe, à des femmes diplômées de formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles. Cette démarche pourra s'accompagner de partenariats avec de nouvelles écoles ou des universités, de parrainages et/ou d'accueil d'étudiantes dans le cadre de contrats d'apprentissage.

Cet objectif viendra s'ajouter à la volonté de la Société d'avoir un volume de candidatures de femmes au moins comparable à leur représentation dans les filières en première année et niveaux de formation recherchés, avec pour ce faire une sensibilisation des équipes de recrutement « au sourcing » équilibré entre les candidatures d'hommes et candidatures de femmes.

THALES Services maintiendra son implication dans des actions visant à concourir à l'augmentation de l'attractivité de ses métiers techniques auprès des femmes (annonces attractives, sourcing dédié, petits déjeuners...). Ces actions seront relayées sur les différents supports de communication en place au sein de l'entreprise. Les différentes actions visant à augmenter l'attractivité de THALES Services seront présentées en commission égalité professionnelle.

Indicateurs de suivi n°2.3 :

- *Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein de la Société réparties par domaine métier / par famille professionnelle*
- *Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein de la famille professionnelle 06*

Handwritten signatures and initials: "B", "M", "JAG", "SR", "CP".

2.4 – DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PAR L'ANTICIPATION DE LA DIMINUTION DU NOMBRE DE FEMMES DANS LA SOCIETE

Dans une perspective d'analyse prospective des métiers et des familles professionnelles au sein de la Société, il conviendra de porter une attention particulière à la situation professionnelle des femmes et à leur évolution.

Lors de l'analyse de l'évolution des familles professionnelles, particulièrement dans le cadre des analyses de la GPEC, il sera étudié l'impact prévisionnel dans la répartition femmes-hommes de l'évolution de la pyramide des âges.

THALES

PLAN D' ACTIONS N° 3

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE

Convaincue que la carrière des femmes doit être comparable à celle des hommes, la Société THALES Services s'engage dans le cadre d'une dynamique positive d'évolution visant à combattre le plafond de verre auquel pourraient être confrontées les femmes.

A ce titre, le budget annuel spécifique de 0,1 % de la masse salariale relatif à l'égalité professionnelle servira aussi aux actions en faveur de la promotion des femmes.

3.1 – POLITIQUE DE PROMOTION INDIVIDUELLE

La Direction de THALES Services sera attentive à respecter un niveau de promotions individuelles, dans chacune des catégories socio-professionnelles par niveau ou échelon, qui tiendra compte de la représentation proportionnelle des femmes et des hommes par rapport à l'effectif total.

Ainsi, à niveau de compétences égales, la Direction proposera autant de promotions de femmes que de promotions d'hommes en proportion des effectifs effectivement constatés.

Indicateurs de suivi n°3.1 :

- *Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus chaque année dans chaque catégorie socio professionnelle*

3.2 – ACCES AUX POSTES A RESPONSABILITE

THALES Services s'engage à poursuivre les démarches particulières d'identification des femmes à l'occasion des revues du personnel au sein de la Société.

La Direction souhaite diversifier l'approche managériale des postes à responsabilité en incitant davantage l'accès des femmes à une évolution au sein de l'entreprise.

La Société tendra à améliorer la représentation des femmes dans les fonctions de management ou d'expertise afin d'accroître leur présence dans les différents Comités de Direction avec pour objectif d'afficher une marge de progression dans la présence de femmes à ces niveaux de responsabilité, au terme du présent accord. A cet effet, lors des recherches de candidats pour pourvoir un poste en interne, et tout particulièrement lorsque cela vise l'ouverture d'un poste à responsabilité (à partir du niveau IIIA, c'est-à-dire du passage de la position II à la position IIIA), la Direction veillera à l'accès des femmes en s'attachant à présenter des candidates parmi les candidatures examinées (à profils et compétences équivalents). Une vigilance sera par exemple portée à l'accès des femmes aux rôles de Chef de Développement en ce que ces derniers contribuent à mettre en visibilité le salarié.

Afin de donner aux femmes présentes dans l'entreprise tous les outils leur permettant de se mettre en visibilité et de mener une carrière à laquelle elles aspirent, la Direction se fixe comme objectif de déployer auprès des salariées des formations destinées à développer chez les femmes le marketing de soi, leur leadership, et leur donner les clés d'une carrière réussie.

Indicateurs de suivi n°3.2 :

- *Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus, chaque année, position IIIA et plus*

3.3 – ACCES A LA FORMATION

3.3.1 - Amélioration de l'accès à la formation :

La Direction de THALES Services souhaite que l'ensemble des salariés puisse accéder de manière homogène à la formation, de façon à assurer un bon déroulement de leur parcours professionnel.

Ainsi, la Direction se fixe pour objectif :

- De veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salariés à temps partiel en tenant compte du ou des jour(s) contractuellement non travaillé(s),
- De veiller à ce que la durée des formations suivies par les femmes soit la même que celle des formations suivies par les hommes (sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies),
- De veiller à l'accès effectif des femmes à des actions de formations longues et/ou diplômantes et/ou certifiantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise.

En vue de faciliter l'accès à la formation des salariés par ailleurs pères ou mères de famille ou responsables de personnes à charge, la Société THALES Services prendra en charge, sur présentation de justificatifs appropriés, les frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge susceptibles d'avoir été engagés par le salarié dans la limite d'un budget de 400 euros par an et par salarié.

Indicateurs de suivi n°3.3.1 :

- *Nombre et pourcentage de femmes ayant suivi une formation destinée à les accompagner dans leur carrière*
- *Nombre et pourcentage de formations diplômantes ou qualifiantes ayant bénéficié à des femmes*
- *Nombre de demandes de participation aux frais de garde par an (F/H).*

3.3.2 – Délai de prévenance pour les départs en formation

La Direction de THALES Services convient qu'il est important de permettre aux salariés de prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'une part, qu'ils soient en mesure de suivre les actions de formation qui leur sont proposées et, d'autre part, qu'ils puissent le faire dans les meilleures conditions.

Cet impératif prend d'autant plus d'importance lorsqu'il s'agit de salariés ayant la charge de personnes ou d'enfants en bas âge afin de leur permettre de concilier au mieux leur activité professionnelle avec les exigences de leur vie personnelle.

La Direction prendra donc les dispositions nécessaires pour informer le plus tôt possible les salariés qui doivent suivre une formation en dehors de leur lieu de travail habituel, des périodes et lieux dans lesquels elle sera dispensée.

La Société s'attachera à ce que ce délai ne soit pas inférieur à deux semaines, à défaut de quoi le salarié pourra, pour un motif légitime, demander le report de l'action de formation en question.

3.3.3 – Lieu de formation

Dans la mesure du possible, la Direction privilégiera les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise.

Dans les cas où des actions de formation ne pourraient être réalisées au sein de l'entreprise, la Direction portera une attention particulière à ce que les lieux de formation les plus proches du lieu de travail du salarié ou de son domicile soient privilégiés afin de lui permettre de concilier au mieux les exigences vie personnelle et vie professionnelle.

Ces dispositions s'appliqueront essentiellement pour les formations longues et certifiantes.

3.4 – MESURES SPECIFIQUES DESTINEES AU SUIVI DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

Les parties signataires du présent accord considèrent que des disparités sont susceptibles d'être générées entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes par le fait notamment que les congés pour raison familiale autres que les congés maternité et tels que les congés d'adoption ou encore le congé parental, sont dans leur grande majorité pris par les femmes.

Afin de préparer et d'accompagner le retour à une activité professionnelle :

- Après une période de congés de ce type inférieure à 6 mois, la Direction fera bénéficier les salariés d'un processus d'accueil visant notamment à lui garantir de reprendre son activité dans un environnement connu (présentation des nouveaux collègues de travail, présentation des projets en cours du service etc).
- Après une période de congés de ce type supérieure à 6 mois, en complément de la précédente disposition, il sera réalisé un entretien de reprise d'activité avec le Responsable Ressources Humaines et le manager au retour du salarié. Un plan d'action spécifique pourra être mis en place. Si dans ce cadre des actions de formation sont identifiées pour favoriser le retour au poste de travail, les salariés concernés seront considérés comme prioritaires pour l'accès aux sessions de formation.

Indicateurs 3.4 :

- *Suivi du nombre de retours après congés supérieurs à 6 mois*
- *Suivi du nombre d'entretiens au retour de congés supérieurs à 6 mois*

THALES

PLAN D' ACTIONS N° 4

ACTIONS DESTINEES A REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION EVENTUELLEMENT CONSTATES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

4.1 – BUDGET SPECIFIQUE POUR REDUIRE LES INEGALITES ET LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis plusieurs années, le Groupe THALES et par ce biais la Société THALES Services ont consacré à l'occasion de chaque politique salariale un budget spécifique de la masse salariale destiné à réduire les inégalités et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce budget de 0,1% de la masse salariale sera distribué, en lien avec la Commission égalité professionnelle, après analyses comparatives réalisées en utilisant la méthode « modalités de distribution » et en complément une méthode de « nuages de points » (cf annexes).

4.2 – REMUNERATION DES SALARIEES AU RETOUR DE CONGE MATERNITE

L'absence de la salariée du fait d'un congé maternité ne doit pas avoir d'effet sur l'évolution salariale de celle-ci. A cet effet, la Direction s'engage, conformément à l'accord cadre Groupe relatif à l'Egalité Professionnelle, à s'assurer que les salariées dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront, lors de la mise en œuvre de la politique salariale au sein de la Société, d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations de leur catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Pour les salariées dont le congé de maternité ou d'adoption se déroulerait entre deux campagnes de politique salariale, la Direction s'engage, à leur retour, à vérifier le niveau de l'augmentation individuelle octroyée lors de la politique salariale ayant précédé le départ en congé. Au cas où celui-ci serait inférieur à la moyenne des augmentations de leur catégorie, le niveau de l'augmentation individuelle accordée lors de la première politique salariale suivant le retour de congé de maternité ou d'adoption sera au moins égal à cette moyenne.

Par ailleurs, pour les salariées éligibles, la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels ou permanents, et de la performance individuelle de la salariée sera appréciée sur sa seule période d'activité et de présence dans la Société.

Les managers bénéficieront de sensibilisation lors de la politique salariale sur l'application des principes de non-discrimination et des règles relatives à la politique salariale pour ces salariées.

Indicateur 4.2 :

- *Nombre de femmes de retour de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation individuelle*

4-3 – DETERMINATION DU SALAIRE A L'EMBAUCHE DES FEMMES

La détermination du salaire à l'embauche est faite en tenant compte de la qualification et des compétences. La Société THALES Services s'engage à assurer l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

PLAN D'ACTION N° 5

ACTIONS DESTINEES A CONCILIER VIE FAMILIALE ET ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Conscientes que l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera d'autant plus aisée que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale sera facilitée, les parties signataires ont souhaité mettre en œuvre une série de mesures destinées à permettre de mieux concilier ces deux pans de la vie des salariés.

5.1 – ACCES AU TEMPS PARTIEL

Le choix par le salarié d'un régime de travail à temps partiel, ne saurait être à l'origine de retard dans l'évolution de sa carrière et/ou de sa rémunération. La Direction appliquera sans distinction les mêmes règles d'évolution, de rémunération ou de formation aux salariés à temps plein et à temps partiel.

Lors d'un passage à temps partiel, le manager en lien avec le Responsable Ressources Humaines devra adapter la charge de travail pour la rendre compatible avec la durée du travail prévue au contrat de travail. Cette appréciation sera opérée lors d'un entretien spécifique conduit avec le salarié par le responsable hiérarchique. Cet entretien aura lieu lors du passage à temps partiel. Par la suite, chaque année après le passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors de l'EAA ou de l'EDP pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, le salarié pourra demander un second entretien en présence du Responsable Ressources Humaines.

Les salariés ayant opté pour une organisation du travail à temps partiel pourront naturellement demander à tout moment à revenir à une durée du travail à temps plein.

Indicateurs 5.1 :

- *Nombre de promotions attribuées au temps partiel comparé au nombre total de promotion, par sexe*
- *Nombre d'augmentations attribuées aux salariés à temps partiel comparé au nombre d'augmentations des salariés à temps plein par sexe*

5.2 – ORGANISATION DES REUNIONS

La planification des réunions sera effectuée de manière à concilier au mieux la vie professionnelle et la vie familiale. Ainsi, la Direction exprime sa volonté que les réunions commencent à partir de 9h et se terminent au plus tard à 17h30.

Consciente des contraintes engendrées par des situations particulières, le positionnement de réunions en dehors de cette plage horaire peut être réalisé en cas de circonstances exceptionnelles avec un caractère d'urgence.

La Direction de THALES Services rappelle que sauf circonstances exceptionnelles l'organisation des réunions doit donner lieu à un délai de prévenance suffisant pour permettre aux participants de prendre toutes les dispositions nécessaires en rapport avec leurs contraintes personnelles.

Le respect de cette règle implique au sein de chaque service la mise en place d'une planification des réunions régulières et prévisibles dans le respect des principes énoncés précédemment. Dans ce cadre, et afin de prendre en considération les salariés à temps partiel, dont la réduction du temps de travail se concentre essentiellement sur le mercredi, chaque service s'attachera à ne pas organiser de réunions majeures ou programmées longtemps à l'avance le mercredi. En ce sens, chaque service veillera également, pour ce type de réunions, à s'efforcer de ne pas les planifier sur les journées de rentrée scolaire annuelle.

VT
M. YAG. JR CP

5.3 – MAINTIEN DE LA REMUNERATION DU CONGE PATERNITE

Les parties signataires du présent accord rappellent que les pères ont droit à la prise d'un congé paternité de 11 jours.

Au cours de cette période, l'employeur versera donc au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle de base. En cas de naissances multiples, cette mesure est également applicable au congé paternité d'une durée de 18 jours conformément à la loi.

Cette mesure vise à permettre aux pères de bénéficier d'un congé pour s'occuper de leur enfant et ne saurait être considérée de façon négative par les collègues ou la hiérarchie.

5.4 – PROLONGATION DU CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT EN CAS D'HOSPITALISATION IMMEDIATE DU NOUVEAU-NE

En application de l'article L. 1225-35 du code du travail, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prolongé pendant une période maximale de 30 jours consécutifs, lorsque le nouveau-né est, immédiatement après sa naissance, hospitalisé dans une unité de soins spécialisée.

5.5 – MISE EN PLACE DE BERCEAUX AU SEIN D'UN RESEAU DE CRECHES

Dans le cadre d'une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle, la Direction rappelle que THALES Services prévoit pour ses salariés-parents des berceaux au sein d'un réseau de crèches interentreprises.

A ce jour, THALES Services propose des solutions d'accueil proche de ses sites, à savoir 3 modes de garde :

- un mode régulier
- un mode occasionnel
- un mode d'urgence

Indicateur 5.5 :

- Nombre de berceaux

5.6 – SENSIBILISATION DES SALARIES SUR LES QUESTIONS LIEES A LA PARENTALITE

Le fait de faciliter la parentalité des salariés est un facteur de nature à favoriser le développement de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En vue d'accompagner les salariés dans cette démarche, le Groupe Thales a souhaité mettre en œuvre un Guide de la parentalité commun à toutes les sociétés du Groupe Thales. La Direction de THALES Services s'engage à assurer la diffusion de ce guide à l'ensemble de ses salariés via l'intranet et l'extranet de la Société.

THALES

PLAN D' ACTIONS N° 6

ACTIONS DESTINEES A LUTTER CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL FAITES AUX FEMMES

La Société THALES Services est engagée dans la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes et ainsi préserver la santé et la sécurité des salariées.

A cet effet, elle engagera des démarches permettant la prise de conscience de tous les salariés des problématiques liées au harcèlement sexuel, aux agissements sexistes et aux violences au travail faites aux femmes.

La politique de prévention, de prise en compte et de traitement des situations doit contribuer à changer les mentalités et comportements et ainsi permettre aux salariés de travailler dans un environnement de travail sain, dans le respect et la sécurité.

6.1 – PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES, DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES VIOLENCES AU TRAVAIL FAITES AUX FEMMES

La Société s'engage à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux agissements sexistes, au harcèlement sexuel, aux violences au travail faites aux femmes. A cette occasion, il sera rappelé les sanctions encourues. Cette sensibilisation se fera notamment par :

- La diffusion de communications collectives,
- Des campagnes d'affichage
- L'organisation d'évènements dédiés

6-2 - ACTIONS DE SENSIBILISATION

6.2.1 - Actions de formation envers les Responsables Ressources Humaines

Les Responsables Ressources Humaines bénéficieront, pendant la durée de l'accord, d'actions de formation sur la définition des agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes, leur prise en compte et leur traitement.

6.2.2 - Actions de sensibilisation envers les managers

Les managers bénéficieront, pendant la durée de l'accord, d'actions de sensibilisation sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes. Ces actions de sensibilisation leur permettront d'avoir une vigilance accrue et de mieux détecter les risques liés à ces situations.

6.3 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX VICTIMES ET TEMOINS DE HARCELEMENT

Il est rappelé que les victimes et témoins de harcèlement doivent pouvoir être accompagnés par les élus et la Direction des Ressources Humaines.

En tout état de cause, conformément aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du Code du travail, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

JG
P
YAG.
JR
CP

6.4 - DESIGNATION DES REFERENTS HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES POUR LA SOCIETE ET LE CSE

Conformément aux nouvelles dispositions légales, un référent représentant de la Direction a été désigné en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Lorsqu'elles seront mises en place, chaque CSSCT régionale désignera parmi ses membres, par une résolution prise à la majorité des membres présents, un référent représentant du personnel en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces derniers seront formés sur la thématique « agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes » afin de permettre leur prise en compte et leur traitement.

Les noms des deux référents seront mis en ligne sur l'Intranet et l'Extranet.

THALES

Article 7 – Dispositions finales

Article 7.1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Il prendra fin le 31 décembre 2022.

Article 7.2 Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé.

Article 7.3 Formalités de dépôt et de publicité

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

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

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

Fait à Vélizy en 8 exemplaires originaux le 12 décembre 2019

Pour la Société Thales Services S.A.S, représentée par Monsieur Jérôme GICQUEAU, Responsable du Développement Social



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société

- la CFDT représentée par : M. Pascal BOSSON
M. Philippe CHRETIEN
Mme Nathalie DURPOIX
Mme Marie-Agnès GEOFFROY
M. Fabrice ROBILLARD



- la CFE-CGC représentée par : M. Samuel BRUNEL
Mme Christine DEBARGE
M. Alain DEVILLECHABROLLE
M. Christian MADEC
M. Eric PARIS



- la CGT représentée par : M. David BERTRAND
M. Stéphane MERIODEAU
M. Philippe NICODEMO
x Mme Sylvie ROGÉ
M. Hervé ROUSSEL



- la CFTC représentée par : Mme Claudine PERALDO
M. Christian BACONNIER
M. Frank MARQUET



Annexe 1 : Méthode « modalités de distribution » : résumé de la méthode d'analyse appliquée par Thales Services depuis 2011

Découpage de la population :

- **Regroupement par zone géographique :**
 - Région Parisienne
 - Province
- **Ingénieurs et Cadres → analyse par famille professionnelle / métier cohérent :** Sur la base des propositions de regroupement par la commission en 2011
 - Groupe 1 : familles 03 / 04 / 06 / 07 / 08 (Management Offres et Projets / R&D Ingénierie Système et Etudes Générales / R&D Ingénierie Logiciel + R&D IS/IT / Services client / Qualité et amélioration continue)
 - Groupe 2 : famille 02 (Stratégie, Marketing & Ventes)
 - Groupe 3 : familles 09 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 (Achats / Finance / Ressources Humaines / Juridique & management des contrats / Communication / HSE : Immobilier, assistantat, Médico-Social)
- **Mensuels → sans distinction des familles professionnelles (car effectif insuffisant)**

Analyse :

- Analyse par moyenne de salaire, moyenne d'âge et tranches d'expérience
- Introduction de moyenne « corrigée de l'expérience » pour rendre comparable des populations Femmes/Hommes avec caractéristiques différentes notamment sur l'expérience
- Détermination des mesures à appliquer sur la base des comparaisons de moyennes corrigées

Les femmes en éligibilité « OUI » seront traitées en rattrapage automatiquement.

Annexe 2 : Méthode panel « nuage de points »

Découpage de la population :

- **Ingénieurs et Cadres**
 - Position I : Paris-Province
 - Position 2 :
 - Paris 24-38 ans et plus de 38 ans
 - Province 24-38 ans et plus de 38 ans
 - Position 3A : Paris-Province
 - Position 3B

Pour les populations II à 3B, la rémunération de base et la rémunération variable versée pour une année complète sont prises en considération dans l'analyse.

- **Mensuels :**
 - V3 et V2 : Paris-Province

Le salaire de base hors prime d'ancienneté est pris en considération dans l'analyse.

Les nuages de points seront mis en forme selon la même échelle afin de permettre une bonne analyse des éléments et de pouvoir suivre l'évolution d'une année sur l'autre.