

**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 NUMERIQUES SAS  
ANNEES MAI 2024 – AVRIL 2027**

# THALES

## SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Préambule</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>Plan d'actions n° 1</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>Actions de sensibilisation, d'information et de formation au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> ..... | <b>5</b>  |
| 1.1 - information et sensibilisation de l'encadrement .....   | 5         |
| 1.2 - information et sensibilisation des responsables ressources humaines .....   | 5         |
| 1.3 - information et sensibilisation des salariés .....   | 6         |
| 1.4 - information des partenaires extérieurs .....  | 6         |
| 1.5- communication de la liste des correspondants égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....                              | 6         |
| <b>Plan d'actions n° 2</b> .....  | <b>8</b>  |
| <b>Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle au sein de la société Thales Services Numériques</b> .....                       | <b>8</b>  |
| 2.1 – promotion des métiers de Thales Services Numériques .....   | 8         |
| 2.2 – développement des stages et des contrats d'apprentissage à destination des femmes.....  | 8         |
| 2.3 – développement de la mixité par le recrutement .....   | 9         |
| 2.4 – développement de la mixité par l'anticipation de la diminution du nombre de femmes dans la société.....                               | 9         |
| 2.5 – développement de la mixité par les rencontres .....   | 9         |
| <b>Plan d'actions n° 3</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière</b> .....                                      | <b>11</b> |
| 3.1 – politique de promotion individuelle.....  | 11        |
| 3.2 – accès aux postes à responsabilité .....   | 11        |
| 3.3 – accès à la formation .....  | 12        |
| 3.3.1 - amélioration de l'accès à la formation .....  | 12        |
| 3.3.2 – délai de prévenance pour les départs en formation .....   | 12        |
| 3.3.3 – lieu de formation .....   | 12        |
| 3.4 – Mesures spécifiques destinées au suivi de l'évolution professionnelle des femmes et des hommes.....                                   | 13        |
| <b>Plan d'actions n° 4</b> .....  | <b>14</b> |
| <b>Actions destinées à réduire les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes</b> .....                 | <b>14</b> |
| 4.1 – budget spécifique pour réduire les inégalités et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .                          | 14        |
| 4.2 – rémunération des salariées au retour de congé maternité .....   | 14        |
| 4.3 – détermination du salaire à l'embauche des femmes .....  | 14        |
| <b>Plan d'action n° 5</b> .....   | <b>15</b> |
| <b>Actions destinées à concilier vie familiale et activité professionnelle</b> .....  | <b>15</b> |
| 5.1 – accès au temps partiel.....   | 15        |
| 5.2 – télétravail .....   | 15        |
| 5.3 – organisation des réunions.....  | 15        |
| 5.4 – maintien de la rémunération du congé paternité.....   | 16        |
| 5.5 – prolongation du congé paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né ..                          | 16        |
| 5.6 – mise en place de berceaux au sein d'un réseau de crèches.....   | 16        |

# THALES

|   |           |
|---|-----------|
| 5.7 – sensibilisation des salariés sur les questions liées à la parentalité .....   | 16        |
| <b>Plan d'actions n° 6 .....</b>  | <b>18</b> |
| <b>Santé, sécurité et conditions de travail - actions destinées à lutter contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes .....</b> | <b>18</b> |
| 6.1 – prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences au travail faites aux femmes .....  | 18        |
| 6.2 – actions de sensibilisation .....  | 18        |
| 6.2.1 - actions de formation envers les responsables ressources humaines .....  | 18        |
| 6.2.2 - actions de sensibilisation envers les managers .....  | 18        |
| 6.3 – dispositions relatives aux victimes et témoins de harcèlement .....   | 18        |
| 6.4 - désignation des référents harcèlement sexuel et agissements sexistes pour la société et le CSE .....  | 19        |
| 6.5 - Santé, Sécurité et conditions de travail .....  | 19        |
| 6.6 - Allaitement.....  | 19        |
| 6.7 - Actions de prévention en santé au travail.....  | 19        |
| 6.8 - Traitement des situations liées aux agissements sexistes, harcèlements sexuels.....   | 19        |
| <b>7 – Dispositions finales .....</b>   | <b>21</b> |
| 7.1 déploiement de l'accord .....   | 21        |
| 7.2 entrée en vigueur et durée de l'accord.....   | 21        |
| 7.3 révision .....  | 21        |
| 7.4 formalités de dépôt et de publicité.....  | 21        |

## Préambule

Au sein de la Société Thales Services Numériques SAS, et plus largement au sein du Groupe Thales, la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe d'une politique de diversité s'inscrivant sur le long terme.

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) et s'inscrit dans la continuité des plans d'actions précédant.

Les parties signataires du présent avenant constatent que de nombreuses actions ont été menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre notamment des précédents avenants triennaux.

Ces actions ont permis de faire évoluer la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes notamment concernant le traitement de la rémunération, le développement de carrière des femmes, la sensibilisation du management et des salariés, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Par le présent avenant relatif à la période 2024-2027, les Parties signataires ont toutefois souhaité :

- Poursuivre et renforcer les actions entreprises, afin d'associer, plus encore, les femmes au développement du Groupe en général et de la Société en particulier, tout en s'appuyant sur l'expérience acquise dans le cadre de la mise en œuvre d'actions particulières au cours des 10 dernières années.
- Définir des mesures spécifiques au soutien de l'atteinte effective, au niveau de la Société, des objectifs fixés au niveau du Groupe Thales et visant à renforcer encore la dynamique relative à la présence des femmes dans les postes de direction,
- Procéder à l'actualisation de certaines mesures là où les Parties le jugeaient nécessaire au regard particulièrement de certaines évolutions de contexte survenues depuis la signature de l'avenant triennal en cours.

En effet, le dernier avenant triennal en date, signé le 12 décembre 2019, définissant les actions pour la période 2020-2022, arrivant après prorogation en date du 21 décembre 2022 à échéance le 31 décembre 2023, et a été à nouveau prorogé en date du 20 décembre 2023 à échéance le 31 mars 2024. La Direction et les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société ont, au cours de réunions tenues à compter du dernier trimestre de l'année 2023, entrepris une renégociation afin de confirmer ensemble un nouveau plan d'actions triennal applicable pour la période 2024-2027 en veillant à :

- Poursuivre ou adapter si cela est jugé nécessaire des actions concrètes en faveur de l'égalité 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,
- Refixer des objectifs de progression afin de s'inscrire dans une démarche dynamique et régulière de l'évolution de la situation,
- Prévoir des indicateurs permettant de suivre cette évolution, d'une année sur l'autre.

## Plan d'actions n° 1

### **Actions de sensibilisation, d'information et de formation au principe d'égalité 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 de chacun quelle que soit sa position au sein de la Société Thales Services Numériques SAS.

A cet effet, la Direction de Thales Services Numériques SAS souhaite continuer de donner l'impulsion nécessaire à l'évolution progressive des mentalités en poursuivant les actions de communication, d'information et de sensibilisation, auprès de l'ensemble du personnel.

#### **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 Numériques SAS, des Comités de Direction de l'ingénierie DIL, DI2C et des BU AES, DSP, ENT, SIT, DCTD et des Directions Fonctionnelles qui composent la Société.

Par ailleurs, en vue de maintenir cet objectif de sensibilisation du management sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité, la lutte contre les stéréotypes, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, des actions de sensibilisation et de communication, seront organisées chaque année. De plus, les thématiques relatives à l'égalité professionnelle sont adressées dans :

- **Les formations e-learning :**
  - o Eviter les stéréotypes,
  - o Prévenir et lutter contre le sexisme en entreprise,
  - o Diversité & Inclusion
  
- Et spécifiquement pour les managers :
  - o Manager acteur clé de la QVT et du bien-être au travail
  - o Boost ton M.
  - o Passeport People Management

#### **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.

Pour apporter le soutien nécessaire à ces différents Responsables des 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.

Considérant que les équipes Ressources Humaines ont été sensibilisées au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout nouvel arrivant au sein des équipes RH au cours de la durée d'application du présent accord sera également informé et sensibilisé sur ce sujet dans les 6 mois qui suivent son intégration au sein de la Société/du Service.

### **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, pour 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 Numériques 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 entre les femmes et les hommes a été créé sur l'intranet et l'extranet de l'entreprise, au sein du chapitre « Diversité & Inclusion », où y figureront notamment :

- L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Le guide de la parentalité
- Des kits de sensibilisation
- Des kits de communication
- Le résultat de l'index de l'égalité professionnelle.

En outre, la Société entend continuer à sensibiliser chaque nouvel embauché aux questions liées au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

A ce titre, et dans le cadre du processus d'intégration « Onboarding », chaque nouvel embauché se verra :

- Proposer une session en e-learning relative à la prévention et à la lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise
- Communiquer les liens intranet leur permettant d'accéder aux informations relatives à la thématique égalité professionnelle

### **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.

### **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 via l'intranet/extranet la liste nominative des représentants du personnel, membres de la Commission Egalité Professionnelle de la Société Thales Services Numériques, ainsi que le nom de l'interlocuteur de la Direction.

Ces informations seront mises à jour en cas de modifications ou de nouvelle nomination.

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.

## Synthèse – Plan d'action n°1

**Objectif : Organiser des actions de sensibilisation, d'information et de formation**

### **Actions :**

- Information et sensibilisation de l'encadrement
- Information et sensibilisation des RH
- Information et sensibilisation des salariés
- Information et sensibilisation des partenaires extérieurs
- Communication de la liste des correspondants Egalité Professionnelle

### **Indicateurs :**

- **1.1** : Présentation à la Commission Egalité Professionnelle des sensibilisations et des communications réalisées : Nombre de e-learning dans U-Learn
  - o Nombre de managers sensibilisés/formés versus nombre de managers invités, FH/organisation/site par an
  - o Nombre de managers déjà formés pour suivi
- **1.3** : Nombre de communications diffusées aux salariés TSN  
Embauche : nombre de sensibilisations effectuées par les salariés nouveaux embauchés au cours de l'Onboarding digitalisé

## Plan d'actions n° 2

### **Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle au sein de la Société Thales Services Numériques**

La Direction de la Société Thales Services Numériques entend poursuivre ses démarches de promotion de la mixité professionnelle afin de renforcer 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 07 et de 16 à 21.

#### **2.1 – PROMOTION DES METIERS DE THALES SERVICES NUMÉRIQUES**

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 Numériques 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 des 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 Numériques 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 continue à s'engager à augmenter le nombre de femmes opérationnelles intervenant sur les forums écoles en soutien des campus managers.

#### **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.



## **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 Numériques 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 Egalité 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 Numériques 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 Numériques 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 les candidatures de femmes.

Thales Services Numériques 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 dédiés, 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 Numériques seront présentées en Commission Egalité Professionnelle.

Dans le cadre du dispositif de cooptation existant, Thales Services Numériques majorera la prime spécifique de cooptation en la portant à 1 500 € pour toute femme recrutée au sein des métiers techniques (familles professionnelles de 16 à 21, 07).

## **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 GEPP, il sera étudié l'impact prévisionnel dans la répartition femmes-hommes de l'évolution de la pyramide des âges.

## **2.5 – DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE PAR LES RENCONTRES**

Dans un objectif de promouvoir la mixité, de contribuer au changement des mentalités, de partager des expériences et bonnes pratiques, la Direction favorisera la promotion des réseaux tels que « WiTh » et « Elles Bougent ». Ces derniers peuvent être à l'initiative d'actions concrètes telles que conférences, débats, ateliers, témoignages de femmes inspirantes, rencontres et expression au sein de réseaux internes/externes. Il sera également créé dans l'intranet/extranet un espace pour relayer les actions déployées sur ces thématiques (replays, documents, ...).

## Synthèse – Plan d'action n°2

### Objectif : Favoriser la mixité professionnelle

#### Actions :

- Promouvoir les métiers de Thales Services Numériques
- Développer le nombre de contrats en alternance des femmes
- Développer la mixité par le recrutement
- Développer la mixité par l'anticipation pour éviter la diminution du nombre de femmes

#### Indicateurs :

- **2.1** : Nombre d'interventions, par an, de la Société auprès des établissements scolaires (forums, écoles, collèges, lycées) par site  
Nombre et types de forums avec la participation de Thales Services Numériques par site  
Nombre de forums sur lesquels des femmes opérationnelles sont intervenues  
Listes des associations favorisant la mixité travaillant avec Thales Services Numériques  
Elaboration d'un kit de communication vis-à-vis des écoles et disponible sur l'intranet/extranet
- **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 jeunes 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) et Groupe d'emploi
- **2.3** : Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein de la Société réparties par domaine métier / par famille professionnelle, par site et par groupe d'emploi  
Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein des familles professionnelles 07, de 16 à 21
- **2.4** : Comparaison des salaires d'embauches des femmes versus celui des hommes

### **Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière**

Convaincue que la carrière des femmes doit être comparable à celle des hommes, la Société Thales Services Numériques 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 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 Numériques sera attentive à respecter une proportion de promotions individuelles, dans chacune des catégories socio-professionnelles, 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.

#### **3.2 – ACCES AUX POSTES A RESPONSABILITE**

Thales Services Numériques s'engage à poursuivre les démarches particulières d'identification des femmes à l'occasion des revues du personnel (« Talent Review »), des comités de reconnaissance et de promotion pour les filières expertise, ingénierie et managériale au sein de la Société.

La Société tendra à améliorer la représentation des femmes dans les fonctions de management, d'ingénierie 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 NR9), la Direction veillera à l'accès des femmes en s'attachant à présenter des candidates parmi les candidatures examinées (expériences et compétences équivalentes).

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 ou des actions de développement destinées à développer chez les femmes leur leadership, et leur donner les clés d'une carrière réussie.

A ce titre, la Direction engagera une réflexion destinée à diversifier l'offre interne de développement professionnel des femmes au moyen notamment, d'actions de coaching, de mentoring ou d'actions de co-développement. L'identification de ces femmes sera notamment réalisée au travers des Talent Review organisées tout au long de l'année.

## **3.3 – ACCES A LA FORMATION**

### **3.3.1 - Amélioration de l'accès à la formation :**

La Direction de Thales Services Numériques 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 techniques, 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 Numériques 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 450 euros par an et par salarié.

### **3.3.2 – Délai de prévenance pour les départs en formation**

La Direction de Thales Services Numériques 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 ou à distance, 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 l'équilibre 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 le salarié 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 des 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.

### **Synthèse – Plan d'action n°3**

**Objectif : Favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière**

#### **Actions :**

- Favoriser la promotion des femmes
- Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité
- Accompagner l'évolution des femmes par la formation
- Suivre l'évolution professionnelle des femmes

#### **Indicateurs :**

- **3.1** : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus chaque année dans chaque catégorie socio-professionnelle
- **3.2** : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus, chaque année, NR9 et plus
  - Nombre de nouveaux attributaires de BSO F/H
  - Nombre de dossiers présentés et dossiers reçus par la Commission de Passage Cadre F/H
  - Nombre de passages Cadre avec répartition F/H
  - Nombre de passages dans la filière expertise avec répartition F/H
- **3.3** : 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 versus à des hommes
  - Nombre de demandes de participation aux frais de garde par an (F/H)
- **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

## PLAN D' ACTIONS N° 4

### **Actions destinées à réduire les écarts de rémunération éventuellement constatés 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 Numériques 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 la masse salariale sera distribué, en lien avec la Commission Egalité Professionnelle, après analyses comparatives réalisées en utilisant la méthode « Modalités de Distribution » et en complément une méthode de « Nuages de Points » (cf annexe 1).

#### **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.

#### **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 Numériques s'engage à assurer l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

#### **Synthèse – Plan d'action n°4**

**Objectif : Réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes**

##### **Actions :**

- Réduire les inégalités de salaires constatées entre les femmes et les hommes
- Vérifier le salaire des femmes au retour du congé maternité,
- Déterminer le salaire d'embauche au même niveau à compétences et expériences équivalentes

##### **Indicateurs :**

- 4.1 :** Nombre de femmes augmentées suite à l'application de la Méthode Modalités de Distribution  
Nombre de femmes augmentées suite à l'application de la Méthode Nuages de Points  
Suivi de la proportion de femmes avec BSO versus la proportion des hommes avec BSO pour les NR8  
Suivi du pourcentage d'IPR attribué aux femmes versus pourcentage d'IPR attribué aux hommes
- 4.2 :** Nombre de femmes de retour de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation
- 4.3 :** Comparaison du salaire d'embauche des femmes versus celui des hommes

## PLAN D'ACTION N° 5

### **Actions destinées à concilier vie familiale et activité 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 des 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 des check in 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 des 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.

#### **5.2 – TELETRAVAIL**

Afin d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, les salariés peuvent bénéficier du télétravail dès lors que leur emploi y est éligible. Les contraintes liées à la parentalité seront prises en considération pour faciliter l'accessibilité au télétravail.

#### **5.3 – 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 Numériques 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 principalement 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.

Les réunions se tiendront en proposant les moyens de communication telle que la visioconférence permettant ainsi d'éviter les déplacements pour les salariés qui ne seraient pas sur le lieu de la réunion.

# THALES

Dans l'hypothèse où un salarié ayant des contraintes personnelles et familiales ne pourrait pas s'organiser pour assister à la réunion, l'organisateur ou les participants de la réunion informeront l'absent des échanges intervenus lors de ladite réunion et des décisions prises dans un compte rendu de réunion afin d'assurer la bonne transmission des informations importantes.

En cas de dérive constatée dans les horaires de réunions, les parties conviennent que le Responsable Ressource Humaine pourra être sollicité et intervenir le cas échéant.

## **5.4 – 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 et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

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.

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.

## **5.5 – 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 calendaires consécutifs, lorsque le nouveau-né est, immédiatement après sa naissance, hospitalisé dans une unité de soins spécialisée.

## **5.6 – 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 Numériques prévoit pour ses salariés-parents des berceaux au sein d'un réseau de crèches interentreprises.

A ce jour, Thales Services Numériques 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

La Direction s'engage à communiquer 2 fois par an sur les 3 modes de garde proposés.

## **5.7 – 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 Numériques s'engage à assurer la diffusion de ce guide à l'ensemble de ses salariés via l'intranet et l'extranet de la Société.

Elle s'engage également à la production et à la publication d'une fiche pratique « parentalité » dont l'objectif est de faciliter l'accès à l'information sur les droits et les devoirs de la parentalité. Cette fiche comportera notamment un récapitulatif sur :

- Les rendez-vous médicaux obligatoires liés à la grossesse
- Les démarches liées à la déclaration de naissance
- Les démarches d'affiliation à la mutuelle



## Synthèse – Plan d'action n° 5

### Objectif : Concilier vie familiale et activité professionnelle

#### Actions :

- Favoriser le temps partiel
- Favoriser le télétravail
- Mieux planifier les réunions
- Maintenir la rémunération pendant le congé paternité
- Allongement du congé paternité
- Mise en place de berceaux
- Sensibiliser à la parentalité

#### Indicateurs :

- **5.1** : Nombre (pourcentage) de promotions attribuées aux temps partiel comparé au nombre total de promotions, par sexe, par organisation  
Taux d'augmentation attribués aux salariés à temps partiel comparé au taux d'augmentation des salariés à temps plein par sexe, par organisation  
Répartition femmes/hommes en temps partiel (en pourcentage)
- **5.2** : Répartition femmes/hommes des salariés en télétravail (en pourcentage)
- **5.4** : Nombre de salariés non augmentés en congé paternité
- **5.5** : Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité et d'accueil de l'enfant (et durée du congé)
- **5.6** : Nombre de berceaux
- **5.7** : Nombre de salariées ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

# THALES

## PLAN D' ACTIONS N° 6

### SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL - ACTIONS DESTINEES A LUTTER CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES, LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES VIOLENCES AU TRAVAIL FAITES AUX FEMMES

La Société Thales Services Numériques est engagée dans la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes et entend 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 salariés 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'événements 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.

## **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.

Chaque CSSCT régionale désigne 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 référents sont mis en ligne sur l'Intranet et l'Extranet.

## **6.5 - SANTE, SECURITE & CONDITIONS DE TRAVAIL**

La Société Thales Services Numériques procèdera à l'évaluation des risques liés aux harcèlements sexuels et aux agissements sexistes, à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle en prenant en compte l'impact différencié lié à l'exposition en fonction du sexe, et intégrera les mesures de prévention associées au sein du PAPRIACT et du DUER.

## **6.6 - ALLAITEMENT**

Pour les sites Thales Services Numériques de plus de 100 salariés, l'entreprise mettra à disposition une salle permettant aux femmes qui le souhaitent de pouvoir allaiter sur le lieu de travail.

Pour les sites Thales Services Numériques de 100 salariés ou moins, bien que les dispositions réglementaires ne prévoient pas cette possibilité, il sera étudié la faisabilité de pouvoir mettre à disposition un tel local pour les besoins liés à l'allaitement.

## **6.7 - ACTIONS DE PREVENTION EN SANTE AU TRAVAIL**

En collaboration avec le SPST, les parties conviennent d'étudier les actions de prévention en santé au travail qui pourraient être mises en œuvre à destination des femmes, compte tenu des risques spécifiques auxquels elles peuvent être exposées.

## **6.8 - TRAITEMENT DES SITUATIONS LIEES AUX AGISSEMENTS SEXISTES, HARCELEMENTS SEXUELS**

Les salariés qui s'estiment victimes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel et/ou témoins de telles situations sont invités à porter ces faits à la connaissance des autorités représentant la Société telles que, notamment, la Direction des Ressources Humaines, les Responsables Ressources Humaines, les Responsables hiérarchiques ou les référents harcèlement sexuels et agissements sexistes. Les alertes seront ensuite traitées par la Direction des Ressources Humaines.

Les acteurs institutionnels au sein de la Société tels que les représentants du personnel (membres du CSE ou d'une CSSCT, représentants de proximité,...) les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes (du CSE ou de l'entreprise), le Service de Prévention et de Santé au Travail et le Service Social, se tiennent également à la disposition des salariés qui s'estiment victimes d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel et/ou des témoins de telles situations pour recueillir leur parole et assurer un rôle d'écoute, d'information, de soutien et de conseil.

Il relève de la responsabilité des personnes accueillant ce type d'alerte de les remonter immédiatement auprès de la Direction des Ressources Humaines afin que celle-ci prenne toutes les mesures nécessaires à la protection du salarié et au traitement de la situation.

Les alertes seront traitées par la Direction des Ressources Humaines. La Direction s'engage dans un premier temps, à procéder à l'étude de la situation portée à sa connaissance. Dans ce cadre, elle recevra ces salariés et prendra en compte les faits relatés. La Direction sera attentive à prendre, le cas échéant, les mesures immédiates nécessaires à la protection des salariés concernés. Afin de procéder à une étude complète de la situation, elle recevra également les salariés visés par la plainte, ainsi que les éventuels témoins identifiés afin de recueillir leur version des faits.

La Direction de la Société s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin de faire cesser immédiatement de telles situations si elles sont avérées et à porter un point de vigilance particulier sur la situation et le soutien du salarié victime d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou de violences au travail après les mesures prises.

Le référent sera informé des enquêtes diligentées suite à une alerte harcèlement sexuel ou agissements sexistes. De plus, dans le cadre des dossiers de harcèlement sexuel ou agissements sexistes pour lesquels elle aura été saisie par le référent harcèlement, la Direction échangera avec ce dernier sur le déroulement du traitement de la situation, afin de le tenir informé, et éventuellement prendre les mesures de prévention et de communication adaptées.

## Synthèse – Plan d'action n° 6

### Objectif : Lutter contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel

#### Actions :

- Prévenir les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail
- Sensibiliser par des actions de formation/information les managers ou les nouveaux managers
- Rappeler les dispositions relatives aux victimes et aux témoins de harcèlements
- Désigner les référents harcèlement et agissements sexistes
- Traiter les situations liées aux agissements sexistes, harcèlements sexuels, violences au travail

#### Indicateurs :

- **6.1** : Nombre et types d'actions de communication réalisées sur la prévention des agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail
- **6.2.2** : Nombre et pourcentage de managers sensibilisés
- **6.4** : Nombre de formations organisées pour les référents/nouveaux référents harcèlement et agissements sexistes
- **6.8** : Nombre d'enquêtes réalisées à la suite d'une alerte harcèlement sexuel et agissements sexistes

## 7 – DISPOSITIONS FINALES

### 7.1 DEPLOIEMENT DE L'ACCORD

La Société s'engage à déployer un plan de communication dans les 3 mois suivant la signature du présent accord. Cette communication sera préalablement présentée en commission égalité professionnelle. Consciente de la nécessité de sensibiliser régulièrement sur ces sujets, une communication annuelle sera réalisée de manière à promouvoir les mesures d'accompagnement et de prévention négociées dans ce plan d'actions.

### 7.2 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2024. Il prendra fin le 31 avril 2027.

### 7.3 REVISION

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé. Une clause de revoyure dudit accord est prévue au premier trimestre 2025 pour adresser principalement les points en lien avec la nouvelle Convention Collective de la Métallurgie, notamment l'opportunité d'adapter les méthodes statistiques (« nuages de points » et « modalités de distribution »). Un travail préparatoire sera effectué au sein de la Commission Egalité Professionnelle dès le dernier trimestre 2024 afin de préparer au mieux les éventuelles évolutions à apporter.

### 7.4 FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

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 Numériques SAS,

- En un exemplaire informatique à la DREETS 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 11 avril 2024

Pour la Société Thales Services Numériques S.A.S, représentée par Monsieur Jérôme GLOMOT, Directeur des Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société

- la CFDT représentée par :  
M. Cyril TEYSSIER  
M. Michel LAURENS  
Mme Nathalie DURPOIX  
Mme Marie-Agnès GEOFFROY  
M. Fabrice ROBILLARD

- la CGT représentée par :  
M. Stéphane MERIODEAU  
M. Philippe NICODEMO  
M. Pierre HENNIQUE  
M. Hervé ROUSSEL  
Mme Françoise MACE

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

- la CFTC représentée par :  
Mme Claudine PERALDO  
M. Franck PEGOT  
M. Gérald COMPOINT  
M. Patrick BOINEAU

## Annexe 1 : Méthodes d'analyses statistiques

### 1) Méthode « Modalités de Distribution »

#### ✚ Découpage de la population de TSN (salariés actifs : CDI incluant le personnel en détachement ou en prêt, arrêt maladie rémunéré, congé maternité, congé paternité) :

##### ➤ Regroupement par zone géographique :

- Paris
- Province

##### ➤ Ingénieurs et Cadres → analyse par famille professionnelle / métier cohérent / NR :

- Groupe 1 : familles 03/07/16/17/18/20/21 (Services Clients, IS/IT, Management de l'Ingénierie et de la Technique, Système, Logiciel, Spécialités de l'Ingénierie et de la Technique, Management Offres et Projets)
- Groupe 2 : familles 02 (Stratégie, Marketing & Ventas)
- Groupe 3 : familles 08 / 09 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15 (Qualité & Satisfaction Clients / Achats / Finance / Ressources Humaines / Juridique & Contrats / Communication / Immobilier, HSE, sûreté, assistant, Médico-Social)
- Et prendre en compte dans chaque Groupe, le NR. Une analyse comparée sera réalisée en 2024 sur la base de la nouvelle classification de la métallurgie, par classe d'emploi. Les résultats seront analysés en commission égalité professionnelle dans l'objectif d'étudier l'opportunité d'adapter la méthode dans le cadre de la clause de revoyure prévue en 2025.

##### ➤ Mensuels → l'effectif est insuffisant pour distinguer les familles professionnelles

#### ✚ Analyse :

- Analyse par moyenne de salaire, moyenne d'âge et tranches d'expérience (moins de 10 ans d'ancienneté groupe, entre 10 et 20 ans d'ancienneté groupe, entre 20 et 30 ans d'ancienneté groupe, plus de 30 ans d'ancienneté groupe)
- Introduction d'une moyenne « corrigée de l'ancienneté » pour rendre comparable des populations Femmes/Hommes avec des caractéristiques différentes
- Femmes en éligibilité « oui » traitées en rattrapage automatiquement si effectif de référence de la population des femmes d'au moins 10
- Femmes en éligibilité « oui » analysées pour un éventuel rattrapage, si effectif de référence de la population des femmes compris entre 5 à 9
- Détermination des mesures à appliquer sur la base des comparaisons de moyennes corrigées

### 2) Méthode « Nuages de Points »

#### ✚ Découpage de la population TSN (salariés actifs):

##### ➤ Ingénieurs et Cadres → analyse par NR / zone géographique

- NR 7 : Paris-Province
- NR 8 :
  - Paris : jusqu'à 38 ans et plus de 38 ans
  - Province : jusqu'à 38 ans et plus de 38 ans
- NR 9 : Paris-Province
- NR 10 : Paris-Province

Pour ces populations, la rémunération base temps plein (base 100) pour une année complète est prise en considération dans l'analyse.

➤ **Mensuels → analyse par NR / zone géographique**

- NR 5, NR 6 et NR 7 : Paris-Province

Une analyse comparée sera réalisée en 2024 sur la base de la nouvelle classification de la métallurgie, pour les classes d'emploi F11 et F12.

- F11 :
  - Paris : jusqu'à 38 ans et plus de 38 ans
  - Province : jusqu'à 38 ans et plus de 38 ans
- F12 :
  - Paris : jusqu'à 38 ans et plus de 38 ans
  - Province : jusqu'à 38 ans et plus de 38 ans

Les résultats seront analysés en Commission Egalité Professionnelle dans l'objectif d'étudier l'opportunité d'adapter la méthode nuages de points dans le cadre de la clause de revoyure prévue en 2025.

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.

A compter de 2025, les analyses statistiques seront réalisées selon le référentiel salarial du nouveau forfait jour de référence de 214 j (salaire de base 100) après la prise en compte des mesures correctives suivantes :

- Le salaire d'un salarié au forfait 217 j sera ramené sur une base 214 j (-2,7%)
- Le salaire d'un salarié au forfait 210 j sera ramené sur une base 214 j (+3%)
- Le salaire d'un salarié au forfait 206 j sera ramené sur une base 214 j (+5%)
- Le salaire d'un salarié au forfait heures sera ramené sur une base 214 j (+4%)

## Annexe 2 : Indicateurs

| Plans d'actions   | Indicateurs chiffrés   |
|---|--|
| <b>Plan d'action n°1 : Organiser des actions de sensibilisation, d'information ou de formation</b>                          | <p><b>1.1</b> : Présentation à la Commission Egalité Professionnelle des sensibilisations et des communications réalisées : Nombre de e-learning dans U-Learn<br/>Nombre de managers sensibilisés/formés versus nombre de managers invités, FH/organisation/site<br/>Nombre de managers déjà formés pour suivi</p> <p><b>1.3</b> : Nombre de communications diffusées aux salariés TSN<br/>Embauche : nombre de sensibilisations effectuées par les salariés nouveaux embauchés au cours de l'Onboarding digitalisé</p>  |
| <b>Plan d'action n°2 : Favoriser la mixité</b>  | <p><b>2.1</b> : Nombre d'interventions, par an, de la Société auprès des établissements scolaires (forums, écoles, collèges, lycées) par site<br/>Nombre et types de forums avec la participation de Thales Services Numériques par site<br/>Nombre de forums sur lesquels des femmes opérationnelles sont intervenues<br/>Listes des associations favorisant la mixité travaillant avec Thales Services Numériques<br/>Elaboration d'un kit de communication vis-à-vis des écoles et disponible sur l'intranet/extranet</p> <p><b>2.2</b> : 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<br/>Nombre d'embauches de jeunes 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) et Groupe d'emploi</p> <p><b>2.3</b> : Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein de la Société réparties par domaine métier / par famille professionnelle, par site et par groupe d'emploi<br/>Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein des familles professionnelles 07, de 16 à 21<br/>Nombre de femmes cooptées</p> <p><b>2.4</b> : Comparaison des salaires d'embauches des femmes versus celui des hommes</p> |
| <b>Plan d'action n°3 : Promouvoir le développement de carrière</b>  | <p><b>3.1</b> : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus chaque année dans chaque catégorie socio-professionnelle</p> <p><b>3.2</b> : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus, chaque année, NR9 et plus<br/>Nombre de nouveaux attributaires de BSO F/H<br/>Nombre de dossiers présentés et dossiers reçus par la Commission de Passage Cadre F/H<br/>Nombre de passages Cadre avec répartition F/H<br/>Nombre de passages dans la filière expertise avec répartition F/H</p> <p><b>3.3</b> : Nombre et pourcentage de femmes ayant suivi une formation destinée à les accompagner dans leur carrière<br/>Nombre et pourcentage de formations diplômantes ou qualifiantes ayant bénéficié à des femmes versus à des hommes<br/>Nombre de demandes de participation aux frais de garde par an (F/H)</p> <p><b>3.4</b> : Suivi du nombre de retours après congés supérieurs à 6 mois<br/>Suivi du nombre d'entretiens au retour de congés supérieurs à 6 mois</p>  |
| <b>Plan d'action n°4 : Réduire les écarts de rémunération</b>   | <p><b>4.1</b> : Nombre de femmes augmentées suite à l'application de la Méthode Modalités de Distribution<br/>Nombre de femmes augmentées suite à l'application de la Méthode Nuages de Points<br/>Suivi de la proportion de femmes avec BSO versus la proportion des hommes avec BSO pour les NR8<br/>Suivi du pourcentage d'IPR attribué aux femmes versus pourcentage d'IPR attribué aux hommes</p> <p><b>4.2</b> : Nombre de femmes de retour de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation</p> <p><b>4.3</b> : Comparaison du salaire d'embauche des femmes versus celui des hommes</p>   |
| <b>Plan d'action n°5 : Concilier vie familiale et activité professionnelle</b>  | <p><b>5.1</b> : Nombre (pourcentage) de promotions attribuées aux temps partiel comparé au nombre total de promotions, par sexe, par organisation<br/>Taux d'augmentation attribués aux salariés à temps partiel comparé au taux d'augmentation des salariés à temps plein par sexe, par organisation<br/>Répartition femmes/hommes en temps partiel (en pourcentage)</p> <p><b>5.2</b> : Répartition femmes/hommes des salariés en télétravail (en pourcentage)</p> <p><b>5.4</b> : Nombre de salariés non augmentés en congé paternité</p> <p><b>5.5</b> : Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité et d'accueil de l'enfant (et durée du congé)</p> <p><b>5.6</b> : Nombre de berceaux</p> <p><b>5.7</b> : Nombre de salariées ayant bénéficié d'un congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation</p>  |
| <b>Plan d'action n°6 : Lutter contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes</b> | <p><b>6.1</b> : Nombre et types d'actions de communication réalisées sur la prévention des agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail</p> <p><b>6.2.2</b> : Nombre et pourcentage de managers sensibilisés</p> <p><b>6.4</b> : Nombre de formations organisées pour les référents/nouveaux référents harcèlement et agissements sexistes</p> <p><b>6.8</b> : Nombre d'enquêtes réalisées à la suite d'une alerte harcèlement sexuel et agissements sexistes</p>   |