

**Avenant n°3 triennal à l'accord relatif à l'égalité
professionnelle entre les Femmes et les Hommes au
sein de la société Thales DMS France SAS**

Entre les soussignés :

Thales DMS France, société par actions simplifiée au capital de 122 205 920 EUR dont le siège social est situé au 2, avenue Gay-Lussac – 78851 Elancourt Cedex, représentée par Madame Marianne DOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

d'une part,

et les **Organisations Syndicales Représentatives** désignées ci-après :

La CFDT, représentée, en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par :

La CFE/CGC, représentée, en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par:

La CFTC, représentée en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par :

La CGT, représentée en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par :

SUPPer, représentée, en qualité de Délégué(e) Syndical(e) Central, par : Nathalie YGER

d'autre part,

Handwritten initials and signatures:
Pha, MD, NY, FR, and a signature.

- SOMMAIRE -

- PRÉAMBULE -	3
CHAPITRE 1 : Plans d'actions	4
PLAN D' ACTIONS N°1 : Actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle	4
OBJECTIF N°1.1 : Informer, sensibiliser et former le management	4
OBJECTIF N°1.2 : Informer et sensibiliser la fonction Ressources Humaines	5
OBJECTIF N°1.3 : Information des salariés	5
OBJECTIF N°1.4 : Les partenaires externes impliqués dans le recrutement	6
PLAN D' ACTIONS N°2 : Actions destinées à favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise	7
OBJECTIF N°2.1 : Promouvoir les métiers de la société	7
OBJECTIF N°2.2 : Féminiser et équilibrer les recrutements	8
OBJECTIF N°2.3 : Analyser l'égalité professionnelle dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise	9
OBJECTIF N°2.4 : Assurer une représentation des femmes dans les IRP et les représentants des Organisations Syndicales	10
PLAN D' ACTIONS N°3 : Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière	11
OBJECTIF N°3.1 : Développer l'évolution de carrière	11
OBJECTIF N°3.2 : Equilibrer la représentation féminine au sein de la filière expertise	12
OBJECTIF N°3.3 : Renforcer les actions de formation	13
PLAN D' ACTIONS N°4 : Actions destinées à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	15
PLAN D' ACTIONS N°5 : Actions en faveur de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle	17
OBJECTIF N°5.1 : Faciliter l'organisation du travail	17
OBJECTIF N°5.2 : Favoriser les congés liés à la parentalité	18
OBJECTIF N°5.3 : Apporter des services de proximité / crèches	19
CHAPITRE 2 : Dispositions Finales	21
ARTICLE 1 – Suivi de l'accord	21
ARTICLE 2 – Dispositions générales	21
Article 2.2 Durée de l'accord	21
Article 2.3 Formalités de dépôt et de publicité	21
- Annexe 1 : Liste des indicateurs -	23
- Annexe 2 : Objectifs de recrutements de femmes par familles professionnelles (article 2.2.3)	25

- PRÉAMBULE -

Par accord du 18 juillet 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société Thales DMS France, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont affirmé les principes et moyens nécessaires au déploiement d'une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle.

C'est sur la base de ces principes que les parties sont amenées à négocier des plans triennaux définissant des objectifs, des mesures concrètes ainsi que des indicateurs permettant de garantir la mise en œuvre effective de cette politique.

Ces dispositions participent plus largement à la politique de Diversité et d'Inclusion du groupe Thales, vecteur d'innovations, de créativité et de richesses humaines.

Le présent avenant triennal fixe ainsi 5 plans d'actions dédiées :

- Actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle
- Actions destinées à favoriser la mixité au sein de l'entreprise
- Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière
- Actions destinées à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
- Actions en faveur de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle

Les mesures issues de ces plans d'actions feront l'objet de communications régulières tout au long de l'application du présent avenant.

Enfin, conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales DMS France SAS du 18 juillet 2018 et son avenant n°2 du 19 septembre 2019, le suivi de ces plans d'actions sera assuré par les Commissions locales et centrale égalité professionnelle.

CHAPITRE 1 : Plans d'actions

PLAN D' ACTIONS N°1 : Actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle

La mise en œuvre effective du principe d'égalité professionnelle nécessite une évolution des comportements individuels de chacun, quelle que soit sa position au sein de la Société.

A cet effet, des actions de communication ainsi que des actions d'information, de sensibilisation et de formation seront mises en œuvre auprès des différents intervenants.

OBJECTIF N°1.1 : Informer, sensibiliser et former le management

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

A cet effet, une communication spécifique régulière et périodique (Teambrief, Codir, etc.) sera adressée aux managers concernant :

- Les mesures du présent avenant, afin qu'ils puissent veiller au sein de leur service au respect de ses principes tels que les frais de garde, etc.
- Les dispositions légales et conventionnelles relatives à certains événements tels que le congé de maternité, le congé paternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation afin qu'ils puissent en tenir compte dans l'organisation de l'activité de leur service pendant la période au cours de laquelle le salarié sera absent et qu'ils puissent apporter des précisions au salarié concerné. Ces informations seront transmises via le guide de la parentalité.
- Le rappel que le choix d'un temps partiel est, notamment, considéré comme l'une des solutions reconnues par la Société pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Pour les nouveaux managers, ces informations seront adressées dans le cadre des formations / sensibilisations déployées lors de la prise de fonction par le soutien de modules dédiés en @learning.

Une information mensuelle sera portée au sein du Comité Exécutif par le biais d'indicateurs dédiés. Une information annuelle sera réalisée auprès des managers reprenant une synthèse du bilan de l'année passée et rappelant les ambitions en matière de Diversité.

Une attention particulière devra être apportée par le management concernant les difficultés susceptibles d'être rencontrées par les salariés dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

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

Les parties conviennent qu'au moins 3 actions de communication (réunions, formations, sensibilisations) par an à destination des managers traiteront de l'égalité professionnelle.

Indicateur 1 : Nombre de formations et de sessions de sensibilisation réalisées à destination des managers

OBJECTIF N°1.2 : Informer et sensibiliser la fonction Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines occupe un rôle central en matière de développement de l'égalité professionnelle dans la mesure où il lui incombe de veiller à la bonne application des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'égalité professionnelle.

A cet effet, les personnes en charge de la conduite et de l'application de la politique ressources humaines au sein de Thales DMS France, y compris ceux en charge des activités de recrutement (Talent Acquisition), bénéficieront au moins d'une session d'information spécifique à l'application du présent avenant et prioritairement pendant la première année de sa mise en œuvre.

Elles recevront l'information des objectifs et actions déterminés par le présent avenant ainsi qu'un rappel des dispositions légales et conventionnelles relatives à certains événements tels que le congé maternité, le congé paternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation.

Elles pourront ainsi porter, dans leur rôle de proximité, une attention toute particulière au respect de l'égalité professionnelle.

Les objectifs d'équipe de la Direction des Ressources Humaines intégreront la dimension de l'égalité professionnelle.

Enfin, un Correspondant Egalité Professionnelle (CEP) sera désigné sur chaque établissement et pourra se faire assister par un opérationnel volontaire dont le nom figurera sur l'intranet RH. Il aura pour mission :

- De diffuser la communication sur l'ensemble des plans d'actions déployés ;
- Etre l'interlocuteur privilégié des salariés et du management sur la question de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise ;
- Participer aux rencontres entre l'entreprise et les Ecoles ;
- Contribuer à la communication sur nos métiers.

OBJECTIF N°1.3 : Information des salariés

A la suite de la signature du présent avenant, une communication collective sera réalisée à l'ensemble des salariés afin qu'ils soient informés des mesures prévues pour les trois années à venir.

Une brochure relative à l'égalité professionnelle sera disponible sur le site Intranet Ressources Humaines afin que chaque salarié puisse s'informer sur la politique égalité professionnelle de la Société.

Ce document sera adressé aux salariés nouvellement embauchés au sein de Thales DMS France. Une information particulière sera faite sur les principes généraux du présent avenant à l'occasion des processus d'intégration (on-boarding), l'objectif étant de conduire chacun à adopter un comportement conforme aux engagements pris par la Société Thales DMS France et le groupe Thales.

Outre la présentation de l'accord, plusieurs documents utiles seront mis à la disposition des salariés sur le site intranet des Ressources Humaines : guide de la parentalité, mesures relatives à la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Les documents supports de cette information seront présentés à la Commission centrale égalité professionnelle.

Les actions de sensibilisation pourront également être déployées en utilisant la plateforme de formation de e-learning.

Ces actions de sensibilisation dont l'objectif est de faire évoluer les mentalités s'inscriront dans la

durée et ne seront pas limitées à la durée du présent avenant.

Afin d'assurer la promotion de l'égalité professionnelle au sein de Thales DMS France, la liste nominative des membres désignés des Commissions locales et centrale égalité professionnelle prévues par l'accord d'entreprise du 13 juillet 2018 et son avenant n°2 du 19 septembre 2019 sera disponible sur l'intranet.

Dans le cadre d'évènements relatifs à la Diversité et l'Inclusion, la Direction intégrera chaque année la thématique égalité professionnelle, avec la participation des Commissions locales égalité professionnelle.

Enfin, Thales DMS France s'inscrit pleinement dans les engagements du Groupe dans la lutte contre toutes les situations de harcèlement, violences au travail et agissements sexistes et entend mettre en œuvre les mesures préventives prévues par l'Accord Groupe QVT du 20 avril 2018.

Les parties conviennent qu'au moins 3 actions de communication et de sensibilisation à destination des salariés soient réalisées au cours de l'année.

Indicateur 2 : Nombre d'actions de communication et de sensibilisation réalisées pour l'ensemble des salariés

OBJECTIF N°1.4 : Les partenaires externes impliqués dans le recrutement

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

Ainsi, afin de renforcer les actions déployées en matière de recrutement, une attention particulière sera portée à la sensibilisation des acteurs du recrutement que sont ces partenaires externes.

Chaque fois qu'une mission d'aide au recrutement leur sera confiée, notamment dans les filières techniques et scientifiques, l'accent sera mis sur la nécessité de recueillir puis de présenter des candidatures féminines. De manière générale, il sera demandé aux partenaires externes de veiller à ce que l'égalité professionnelle soit respectée dans le cadre de leurs missions.

Par ailleurs, les cabinets de recrutement et agences d'intérim seront informés des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au sein de Thales DMS France relatives à l'égalité professionnelle afin d'accroître l'attractivité de l'entreprise auprès des potentiels candidats.

PLAN D' ACTIONS N°2 : Actions destinées à favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise

La Société se donne comme objectifs de promouvoir activement la mixité des emplois et de favoriser la diversification des métiers.

Pour atteindre ces objectifs, elle mettra en œuvre un ensemble cohérent d'actions s'inscrivant dans la durée et visant à promouvoir les métiers de Thales DMS France auprès du sexe sous représenté.

OBJECTIF N°2.1 : Promouvoir les métiers de la société

Thales DMS France poursuivra sa coopération avec le monde éducatif, de façon à mieux faire connaître et à renforcer l'attractivité de ses activités et de ses métiers.

Des actions de communication et de promotion seront mises en œuvre tant auprès des établissements d'enseignement secondaire qu'auprès des établissements de l'enseignement supérieur. Elles prendront la forme :

- De partenariats avec les différents rectorats et d'actions communes de promotion et d'information visant à faire évoluer la représentation sociale dans les métiers exercés dans l'entreprise.
- D'actions de communication menées dans les collèges ou Centre d'Information et d'Orientation (« CIO ») afin de faire connaître nos différents métiers et de promouvoir l'orientation professionnelle des jeunes filles vers les filières scientifiques.
Afin de faciliter cette communication, des kits de communication sont réalisés et mis à disposition sur l'intranet.
- De participations aux forums métiers organisés par les lycées et les collèges, en y associant des femmes dont le parcours professionnel présente un caractère d'exemplarité.
- De visites des établissements de Thales DMS France par des jeunes de classes de 3^{ème} à l'occasion de stage d'observation ou de portes ouvertes. Une attention particulière continuera d'être apportée à la qualité de l'accueil des jeunes pendant leur stage d'observation. La Société prendra en charge les moyens nécessaires à l'organisation de ces visites au sein de l'entreprise.
- De réseaux d'anciens élèves de lycées et grandes écoles, salariés de la Société Thales DMS France, qui auront pour souci de favoriser la féminisation des candidatures. A cet effet, la Société encouragera les initiatives visant à mettre en place des conventions de partenariat avec certains établissements d'enseignement.
Le Correspondant Egalité Professionnelle de chaque établissement participera au développement de partenariats et au suivi des relations avec le rectorat et les différents établissements d'enseignement.
- D'enseignements par des salariés de Thales DMS France au sein notamment d'établissements de l'éducation nationale, IUT, grandes écoles, etc.
Après information de leur responsable hiérarchique, le temps passé pour ces activités, effectuées pendant le temps de travail des salariés, sera considéré comme temps de travail effectif. Ce temps d'absence sera valorisé lors de l'appréciation portée au cours des entretiens annuels d'évaluation.
- De participations aux forums organisés par les grandes écoles et les universités en veillant à y réserver une place particulière pour la promotion des carrières pour les femmes.
- Développer au sein de chaque établissement des partenariats avec des établissements

d'enseignement sous forme de convention.

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

Indicateur 3 : Nombre d'actions mises en œuvre en partenariat avec les établissements scolaires et les associations visant à l'égalité professionnelles

Indicateur 4 : Liste des conventions de partenariat en cours avec les établissements d'enseignement

OBJECTIF N°2.2 : Féminiser et équilibrer les recrutements

La Direction s'engage à mettre en œuvre des actions spécifiques destinées à améliorer la proportion de femmes recrutées, notamment dans les familles professionnelles où celles-ci sont peu représentées.

2.2.1 Application du principe de non discrimination aux offres d'emploi

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, le groupe Thales a fait de la lutte contre la discrimination l'un des piliers de son Code éthique.

La Société Thales DMS France rappelle l'obligation de formuler les offres de recrutement de manière non discriminante. Tout recrutement doit être réalisé en tenant compte strictement de l'adéquation entre les compétences des candidats et les exigences du poste.

En cas de déséquilibre dans les effectifs féminins ou masculins dans certaines catégories socio-professionnelles (« CSP ») ou familles professionnelles au sein de l'entreprise, il sera privilégié, et ce afin d'améliorer la parité dans ladite catégorie ou famille, l'embauche à profil égal du sexe sous représenté

2.2.2 Développement de l'égalité professionnelle par les stages, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation

La Société s'engage à assurer une juste représentation des jeunes femmes dans les stages d'étude, dans les contrats d'apprentissage et dans les contrats de professionnalisation. A ce titre, la Société se donne pour objectif d'accueillir au moins 40% de femmes dans ces stages et contrats.

La Société se donne également pour objectif que le nombre d'embauches de femmes à l'issue d'un stage, d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein de Thales DMS France soit au moins équivalent à 30% des embauches réalisées à l'issue de ces stages et contrats.

En outre, afin de tendre vers un plus grand équilibre dans la répartition des femmes et des hommes dans les différentes Catégories Socio-Professionnelles, il est proposé d'accueillir des stages en partenariat avec Pôle Emploi.

Indicateur 5 : Nombre de stagiaires et d'alternants total et par famille professionnelle (vision sur 3 ans)

Indicateur 6 : Suivi des embauches en CDI au sein de Thales DMS France à l'issue d'un stage, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (nombre total et par famille professionnelle) (vision sur 3 ans)

2.2.3 Développer l'égalité professionnelle par les recrutements

Thales DMS France se fixe pour objectif de recruter un % de femmes par familles professionnelles tels que défini à l'annexe 2 du présent avenant.

Les parties ont pu constater lors du déploiement de l'avenant précédent que les capacités de recrutement sont différentes d'une famille professionnelle à une autre.

L'objectif de recrutement pour ces familles tiendra compte des embauches en CDI consécutives à un stage ou un contrat d'alternance au sein du groupe Thales.

Cet objectif participe pleinement au développement de la culture de diversité et d'inclusion qui constitue un moteur essentiel dans l'innovation et la créativité, et pour lequel le groupe Thales s'engage de manière proactive et volontariste.

Lors du processus de recrutement, la Société veillera, dans la mesure du possible, à élargir le périmètre des candidatures examinées au sein de Thales DMS France à des femmes diplômées de filières diverses.

De manière générale, la Société fera un effort particulier au sein des familles professionnelles de façon à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes par les recrutements externes. Cela fera l'objet d'un suivi annuel par la Commission centrale égalité professionnelle et donnera lieu à des recommandations permettant de déterminer les actions à mettre en œuvre.

Il sera clairement spécifié dans les offres de recrutement les postes à pourvoir en temps partiels.

Indicateur 7 : Nombre de femmes recrutées par recrutement externe
Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés en CDI externe par NR et famille professionnelle (vision sur 3 ans)

2.2.4 Développer la mixité par l'accompagnement

Afin de favoriser l'accès des femmes à certains métiers traditionnellement masculins et inversement, la Société s'engage à développer des actions de formation susceptibles d'attirer des salariés peu représentés.

Avec le soutien de Thales Talent & Culture, la Société proposera :

- des formations d'accompagnement collectif, de co-développement ou de développement personnel, à destination de femmes préalablement identifiés, lorsque leur situation nécessitera un soutien actif (retour de congé parental, promotion, etc.).
- des actions d'accompagnement individuel à l'occasion ou en vue d'une promotion lorsque le salarié en exprimera le souhait.
- Des actions de mentoring seront proposées à des femmes ou des hommes souhaitant être accompagnées dans leur évolution professionnelle. Les mentors, volontaires, issus de toute famille professionnelle seront formés et proposés par la DRH. Les binômes Mentoré/Mentor seront validés à l'issue d'une première rencontre et se poursuivra autant que de besoin.

La Société invitera chaque membre du Comité Exécutif (« COMEX ») à s'engager en matière de mentorat.

OBJECTIF N°2.3 : Analyser l'égalité professionnelle dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise

La cartographie des familles professionnelles fera l'objet d'un suivi annuel par la Commission centrale égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée aux familles professionnelles comportant une faible proportion de femmes (moins de 15%).

Une analyse détaillée sera réalisée par les Commissions locales et centrale égalité professionnelle, par catégorie professionnelle, par famille professionnelle, par niveau et échelon notamment en utilisant les indicateurs de l'annexe 2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales DMS France SAS du 18 juillet 2018.

Pour permettre une meilleure appréhension de la situation et identifier d'éventuels écarts, une analyse spécifique pourra être préconisée par la Commission centrale égalité professionnelle.

Les principes d'éligibilité à l'éventuel budget spécifique seront partagés aux Commissions locales et centrale égalité professionnelle.

Indicateur 8 : Cartographie des familles professionnelles
Pyramides des âges par tranche de 10 ans (vision évolutive sur 3 ans)

Pourcentage de femmes et d'hommes par NR (vision sur 3 ans)

Indicateur 9 : Annexe 2 de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la société Thales DMS France SAS du 18 juillet 2018

OBJECTIF N°2.4 : Assurer une représentation des femmes dans les IRP et les représentants des Organisations Syndicales

Nonobstant les dispositions légales en matière électorale, les Organisations Syndicales se donnent pour objectif d'assurer dans leur représentation une présence féminine au moins égale au taux de présence féminine au sein de la société et des établissements.

Indicateur 10 : Pourcentage de femmes dans les instances de représentation du personnel

PLAN D' ACTIONS N°3 : Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière

La Direction de Thales DMS France s'engage à accorder un suivi particulier à la politique de promotion, à l'évolution de carrière et à l'accès à la formation professionnelle des femmes afin de lutter contre le phénomène du plafond de verre. Elle veillera également à favoriser l'accès des femmes aux postes ouverts en interne et notamment aux postes à responsabilité.

OBJECTIF N°3.1 : Développer l'évolution de carrière

3.1.1 Politique de promotions individuelles

La Société Thales DMS France s'engage à ce que les promotions individuelles dans chacune des catégories professionnelles respectent au moins la représentation des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie, hors éventuels budgets ou actions spécifiques.

Il sera réalisé un suivi du nombre et du pourcentage de femmes promues, par catégorie.

A chaque fois qu'un budget spécifique sera attribué, un suivi des actions de promotions dédiées sera réalisé par les Commissions locales et centrale égalité professionnelle.

Indicateur 11 : Situation des femmes et des hommes par CSP en nombre de personnes promues et en pourcentage (vision sur 3 ans)
Indicateur 12 A: Nombre de femmes promues cadre et nombre de femmes promues LR10 et plus

3.1.2 Politique d'évolution des carrières

La Société Thales DMS France apportera une attention particulière à la situation des femmes lors de talent review spécifiques afin d'identifier les potentiels féminins. Elles doivent permettre de s'assurer à ce qu'il y ait bien des femmes présentes dans les sélections et d'accompagner le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution de carrière pour les mensuels, les promotions cadre, l'accès à des postes de management ou d'expertise ou à des responsabilités de service.

La Société se donne pour objectif d'améliorer la représentation des femmes dans ces fonctions et ainsi qu'au sein des comités de Direction. A cette fin, la Société veillera à ce que les femmes représentent au terme des trois années de l'accord 25% des membres des différents Comités de Direction d'entités de la Société Thales DMS France.

Les parties conviennent de suivre de façon régulière la progression de la proportion de femmes dans les LR 9, 10 et 11 sur les trois exercices de l'accord, en prenant pour base de départ les effectifs actifs CDI de Thales DMS France au 1^{er} janvier 2022 pour chacun des LR.

Après s'être assuré de l'absence d'écart de rémunération injustifié, les actions initiées permettant de promouvoir les femmes aux plus hauts postes à responsabilité seront poursuivies. Ces actions, précisées dans le présent Accord, consistent notamment à la réalisation de « peoples reviews » dédiés aux femmes, au déploiement de programmes de mentorat ou encore de formations au leadership spécifiquement dédiés aux femmes. L'ensemble de ces mesures doit permettre de favoriser plus largement l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités et rémunération dans l'entreprise¹.

¹ Cette mesure, qui concerne plus spécifiquement l'indicateur n°5 « Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise » de l'Index Egalité professionnelle, répond aux exigences du Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 pris en application de la Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

Une attention prioritaire sera portée aux écarts des situations professionnelles dans chaque catégorie professionnelle par niveau et échelon. La Direction s'engage, conformément à l'article 4 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales DMS France SAS du 18 juillet 2018, à analyser les écarts constatés, et, en cas d'écart injustifié, à établir un plan d'actions garantissant l'égalité professionnelle en tenant compte de critères objectifs.

L'analyse des catégories professionnelles dans lesquelles les écarts sont constatés sera déterminée en liaison avec la Commission centrale égalité professionnelle.

Par ailleurs, il sera particulièrement examiné la situation des salariées ayant plus de 10 ans d'ancienneté (niveaux V et cadres) ou plus de 7 ans d'ancienneté (niveaux inférieurs à V) dans le même niveau échelon. Les salariées concernées bénéficieront à leur demande d'un entretien avec leur hiérarchie et /ou RRH afin d'examiner leur situation ainsi que leur éventuel souhait d'évolution au sein d'un autre environnement de travail.

Les parties au présent avenant s'engagent dans une dynamique positive d'évolution visant à combattre le plafond de verre auquel pourraient être confrontées les femmes. Dans ce contexte, les Commissions locales et centrale égalité professionnelle rechercheront au minimum un axe de travail particulier dans le but de lutter contre le plafond de verre.

Indicateur 13 : Pourcentage de femmes membres des Comités de Direction d'entité au niveau de la société Thales DMS France

Indicateur 14 : Salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon (niveau V et cadres)

Salariés ayant plus de 7 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon (niveaux inférieurs à V)

OBJECTIF N°3.2 : Equilibrer la représentation féminine au sein de la filière expertise

Les parties partagent la nécessité d'équilibrer la représentation féminine au sein de la filière expertise telle que définie au sein de Thales au travers des actions suivantes :

- Créer plus d'intérêt pour la carrière d'expert en donnant une information spécifique et systématique sur les règles de reconnaissance au sein de la filière telle que définie au sein de l'intranet Groupe ;
- Reconnaître des femmes spécialistes (objectif : pourcentage au moins équivalent au pourcentage de femmes appartenant aux niveaux de responsabilité 8 et 9. cf indicateur 9) ;
- Examen systématique dans les comités techniques des femmes spécialistes LR9 depuis plus de 5 ans en vue d'identification de potentiels à promouvoir LR10 ;
- Reconnaître/recruter plus de femmes au niveau des experts seniors ;
- Augmenter le nombre de femmes au sein des comités techniques (incluant les experts seniors par exemple) ;
- Mettre en place un programme de mentorat avec les experts seniors ayant pour objectifs :
 - o De développer un vivier de talents féminins dans leur discipline ;
 - o De soutenir les candidates à la filière (aide à la mise en valeur des compétences pour compléter le dossier de candidature).
- Promouvoir le secteur de l'expertise auprès de la filière ingénierie, via notamment des rôles modèles féminins.
- Obtenir 20% de candidatures féminines dans la filière spécialiste (LR8 et 9) parmi les

dossiers présentés au comité de promotion

- Obtenir 15% de candidatures féminines au sein de la filière expert (LR10 et plus) parmi les dossiers présentés au comité de promotion
- Le calendrier annuel sera communiqué à la Commission centrale égalité professionnelle

Indicateur 12.B : Pourcentage de femmes Expertes et nombre de femmes nouvellement reconnues au sein de la filière Expertes Thales
Pourcentage de candidatures parmi les dossiers présentés au comité de promotion expert par LR

OBJECTIF N°3.3 : Renforcer les actions de formation

La Direction de Thales DMS France souhaite que l'ensemble des salariés puissent accéder de manière homogène à la formation de façon à assurer un bon déroulement de leur parcours professionnel. A ce titre, elle :

- s'assurera que la durée des formations suivies par les femmes n'est pas significativement inférieure à celle des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies ;
- veillera à l'accès effectif des femmes à des actions de formation longue et/ou diplômante et qualifiante dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, afin de faciliter et d'accélérer le passage à un niveau de qualification supérieur, la Société Thales DMS France proposera un accompagnement des validations des acquis de leur expérience aux femmes (se rapporter aux informations contenues dans le bilan formation).

La Société s'engage à accompagner les salariés, en priorité sans diplôme, par des formations qualifiantes ou diplômantes.

En outre, le salarié désireux de poursuivre une formation qualifiante ou diplômante se verra proposer un tuteur, dont la mission consistera à l'encourager dans sa démarche de qualification et à lui apporter, le cas échéant, un soutien personnalisé dans le cadre de sa formation.

Ce tuteur sera choisi, sur la base du volontariat, en fonction de ses compétences et en priorité parmi les personnes de plus de 50 ans.

Cette mission de tutorat sera prise en compte en complément des objectifs permanents du poste, dans l'appréciation du collaborateur, et dans l'évaluation de ses résultats.

Des actions de communication sur les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) seront mises en place.

Promouvoir les capacités d'évolution au travers des passerelles métiers, celles-ci étant entendu comme un changement de métier, de famille professionnelle accompagné par une formation ayant permis une promotion.

Les actions de formations diplômantes ou qualifiantes correspondants aux attendus du poste sont de nature à permettre une promotion.

La Direction portera une attention particulière aux modalités de mise en œuvre des actions de formation afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité d'encadrement. Le pourcentage de femmes dans les cycles de formation ELP (Expert Leadership Programme), SMP (Senior Management Programme), OMP (Opérationnel Management Programme) sera suivi.

Les actions de formations devront tenir compte, dans la mesure du possible, des contraintes liées à la situation de certains salariés et plus particulièrement la situation des salariés exerçant leurs fonctions à temps partiel.

Indicateur 15 : Pourcentage de femmes dans les cycles de formations ELP, SMP, OMP

Indicateur 16 : Nombre de formations diplômantes, qualifiantes ou spécifiques de nature à développer des responsabilités supérieures

Indicateur 17 : Nombre de bilans de compétence et de points de carrière

Indicateur 18 : Nombre de passerelles réalisées dans l'année et changements d'échelon associés ou envisagés (vision sur 3 ans)

PLAN D' ACTIONS N°4 : Actions destinées à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les actions réalisées par la Société au cours des années précédentes se sont concentrées pour assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et tendent à réduire les écarts de rémunération entre ceux-ci. Dans l'hypothèse où des écarts de rémunération sont constatés, les Commissions locales et centrale égalité professionnelle travailleront pour les supprimer. L'analyse de la situation individuelle relèvera du processus de gestion des Ressources Humaines.

4.1.1 Salaire d'embauche

Le salaire d'embauche tient compte de la qualification et des compétences. Thales DMS France garantit l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes à qualifications, compétences et expériences équivalentes.

4.1.2 Politique d'augmentation salariales

Le taux moyen d'augmentation des femmes devra être au moins égal à celui des hommes dans chacune des catégories professionnelles, hors éventuels budgets ou actions spécifiques. Le suivi des augmentations accordées sera assuré dans le cadre de la Commission centrale égalité professionnelle.

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

Le budget spécifique, traditionnellement attribué lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, sera mobilisé dans ce cadre s'il était reconduit².

Avant toute application effective des mesures d'augmentations salariales, la Direction des Ressources Humaines examinera les éventuels écarts résultant des augmentations envisagées afin de s'assurer d'un bon équilibre dans leur répartition en cohérence avec les performances individuelles et collectives³.

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

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

En fonction de paramètres tels que l'expérience professionnelle, la maîtrise du poste et de l'ancienneté dans le niveau, un réajustement pourra être décidé.

Un suivi des augmentations salariales et des promotions des salariés à temps partiel sera réalisé.

² Cette mesure, qui concerne plus spécifiquement l'indicateur n°1 « Ecart de rémunération » de l'Index Egalité professionnelle, répond aux exigences du Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 pris en application de la Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

³ Cette mesure, qui concerne plus spécifiquement l'indicateur n°2 « Ecart dans la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentations salariales » de l'Index Egalité professionnelle, répond aux exigences du Décret n° 2022-243 du 25 février 2022 pris en application de la Loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

**Indicateur 19 (en cohérence avec la liasse salariale) : Comparatif entre le taux moyen d'AI des femmes et le taux moyen d'AI des hommes par catégorie professionnelle
Suivi de la situation des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (nombre de personnes augmentées, pourcentages d'augmentation selon indicateur du rapport de situations comparées n°161)
Comparatif entre le nombre d'hommes et de femmes augmentés sur le nombre total d'hommes et de femmes.**

**Indicateur 20 (en cohérence avec la liasse salariale) : Nombre de femmes et d'hommes à temps partiel par catégorie professionnelle
Pourcentage de salariés à temps partiel femmes et hommes par catégorie professionnelle
Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps partiel par catégorie professionnelle
Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps plein par catégorie professionnelle.**

PLAN D' ACTIONS N°5 : Actions en faveur de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle

OBJECTIF N°5.1 : Faciliter l'organisation du travail

5.1.1 Faciliter la participation aux formations

La Société adaptera chaque fois que possible le planning des sessions de formation notamment pour les formations « intra », aux contraintes de disponibilité et d'éloignement des salariés.

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

Dans la mesure du possible, la Direction de la Société Thales DMS France 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 et développera des formations en distanciel et notamment des formations en e-learning au travers le portail « U-learn ».

La Direction prendra 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.

En cas de difficultés liées aux modalités d'organisation des sessions de formation, les salariés devront se rapprocher de leur Manager et/ou de leur Responsable de Ressources Humaines.

Lorsque des salariés participent à des formations ou à des déplacements professionnels qui nécessitent un hébergement hors de leur domicile ou un horaire de départ et de retour atypique, la Direction prendra en charge les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfant de moins de 14 ans, dans la limite de 113 MG⁴ par an et par salarié. Au-delà de 6 mois, ce montant sera porté à 130 MG. Cette prise en charge prendra la forme d'une prime ayant le caractère d'un salaire sur présentation d'un justificatif.

La Société s'engage à améliorer l'information des salariés et du management sur l'existence de ces dispositifs pour encourager leur utilisation lors des formations et départs en mission. Cette mesure sera mise en avant lors de la communication relative au déploiement du présent avenant.

***Indicateur 21 : Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation aux frais de garde
Nombre de salariés ayant demandé la participation aux frais de garde***

5.1.2 Temps partiel

Les personnes ayant choisi de travailler à temps partiel ou en forfait jours réduit, sont majoritairement des femmes.

La Société Thales DMS France apportera toute son attention à la nature et au contenu des postes proposés aux salariés à temps partiel et veillera à appliquer les mêmes règles en matière d'évolution de carrière que celles appliquées aux autres salariés.

Ces dispositions viennent en complément de celles déjà prévues par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Thales DMS France du 18 juillet 2018.

⁴ Au jour de la signature du présent avenant, le montant du MG s'élève à 3,86€ (montant au 1^{er} mai 2022)

5.1.3 Mesures pour les femmes enceintes

La Direction de la Société Thales DMS France convient que la prise en compte des contraintes liées à la parentalité ne se limite pas à la période au cours de laquelle la salariée sera en période de suspension de contrat pour cause de congé maternité.

Elle considère ainsi que certaines contraintes doivent être prises en considération avant le départ en congé de maternité de la salariée. A cet effet, la Direction s'engage à accorder à chaque salariée concernée une réduction d'horaire d'une heure par jour non cumulable sur la semaine sans réduction de rémunération à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse.

Par ailleurs, il sera rappelé aux femmes enceintes les modalités de mise en place du télétravail. La Direction s'engage à ce qu'une attention particulière soit portée à ces candidatures de télétravail.

OBJECTIF N°5.2 : Favoriser les congés liés à la parentalité

L'absence du salarié du fait du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou encore du congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'effet sur son évolution de carrière ou salariale.

Les informations relatives à la parentalité (guide dédié, présentation du présent avenant) seront transmises aux salariés ayant informé les Ressources Humaines de leur prochain congé liés à la parentalité.

5.2.1 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les parties entendent rappeler aux salarié(e)s les droits leur permettant de prendre un congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Conformément aux dispositions Groupe, la société maintiendra la rémunération des salariés en congé de paternité et d'accueil de l'enfant pendant les jours octroyés par la loi (à ce jour 25 jours calendaires ou 32 jours en cas de naissances multiples).

Indicateur 22 : Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité ou d'accueil de l'enfant ainsi que la durée moyenne

5.2.2 Congé de maternité ou d'adoption

Chaque salarié bénéficiera de deux entretiens avec le Responsable des Ressources Humaines afin de gérer au mieux la transition entre l'activité professionnelle et le congé de maternité ou d'adoption. Le premier entretien se tiendra avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, le deuxième, dans les 3 mois qui suivent le retour dans l'entreprise.

Lors de la déclaration de maternité, les informations relatives à la parentalité seront remises au salarié, via le guide de la parentalité.

5.2.3 Congé parental

Les conséquences de la maternité sur l'évolution de la carrière des femmes sont plus sensibles pour celles qui ont choisi la prolongation de leur congé de maternité par un congé parental.

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

Les parties ont souhaité accompagner le retour dans l'entreprise des salariés ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation. Six mois avant le terme de leur congé parental, la Société Thales DMS France propose d'effectuer un point d'orientation. Ce point doit leur permettre de préparer leur retour à la vie professionnelle.

La Société s'engage à rendre prioritaires les salariés ayant exprimé un souhait de formation lors du point d'orientation dans le cadre du plan de développement des compétences.

A l'issue du point d'orientation, une formation pourra également être engagée à l'initiative du salarié. Dans le cadre d'une période de professionnalisation, cette formation donnera lieu à une rémunération égale à 50 % du salaire net dans la limite de 80 heures, pour sa partie se déroulant hors temps de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation pourront bénéficier du CPF.

Lors de son retour dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'un entretien avec le Responsable des Ressources Humaines au cours duquel lui sera précisé le poste auquel il sera affecté, étant précisé qu'il lui sera proposé soit le poste antérieurement occupé, soit un poste similaire au sein de la Société Thales DMS France, prioritairement au sein du même établissement.

Le salarié bénéficiera à son retour de congé parental, d'une garantie d'augmentation salariale équivalente à la moyenne des augmentations de salaire de sa catégorie pour la période d'absence concernée.

Par ailleurs, le temps passé en congé parental sera pris en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

Les mêmes dispositions sont prévues en cas de départ dans le cadre d'un congé de présence parental ou de soutien familial.

Indicateur 23 : Nombre de salariés de retour de congé parental de plus de 6 mois ayant bénéficié d'une formation

OBJECTIF N°5.3 : Apporter des services de proximité / crèches

La Société Thales DMS France, en liaison avec les Comités sociaux et économiques et les collectivités territoriales et locales, s'engage à encourager les initiatives permettant de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale notamment dans les domaines de services de proximité offerts au personnel ou dans la mise en place d'action de co-développement ou de réseau.

La Société Thales DMS France participe au financement de la réservation de berceaux pour les salariés de ses établissements. La Société maintiendra son engagement au sein des crèches inter-entreprises, à hauteur du nombre de berceaux réservés en 2021.

La société remontera au niveau Thales France les besoins en cours dans le but de rechercher des prestataires communs à plusieurs sites et négocier au mieux les coûts relatifs.

Pour les salariés travaillant en horaires décalés de manière structurelle et dès lors que la crèche n'est pas en mesure de proposer pour ces horaires atypiques le bénéfice de berceaux, la Direction prendra en charge exceptionnellement les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfants en âge d'être gardés en crèche, dans la limite de 90 MG⁵ par an et par salarié. Cette prise en charge prendra la forme d'une prime ayant le caractère d'un salaire sur présentation d'un justificatif.

Indicateur 24 : Nombre de demandes de berceaux et nombre de berceaux disponibles

N M

⁵ Au jour de la signature du présent avenant, le montant du MG s'élève à 3,86€ (montant au 1^{er} mai 2022)

  FP

CHAPITRE 2 : Dispositions Finales

ARTICLE 1 – Suivi de l'accord

Le suivi du présent avenant triennal sera assuré par les Commissions locales et centrale égalité professionnelle dans les conditions prévues par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes au sein de la société Thales DMS France du 18 juillet 2018 et son avenant n°2 du 19 septembre 2019.

Les parties conviennent que le bilan de l'année 2022 présenté en 2023 sera établi au niveau de Thales DMS France et de ses établissements sur la base du présent avenant et pour l'année civile complète.

ARTICLE 2 – Dispositions générales

Article 2.1 Nature de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail, relatives aux accords collectifs d'entreprise.

Article 2.2 Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée de trois ans et couvrira les années 2022-2023-2024.

Les mesures issues du présent avenant sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 2.3 Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Société et déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société sous forme électronique, en un exemplaire pdf signé et un exemplaire sous format Word anonymisé, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Rambouillet.

Un exemplaire original sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Eiancourt en 7 exemplaires originaux, le 28 juillet 2022

Pour la Société Thales DMS France : Madame Marianne DOUARD, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société Thales DMS France :

CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	SUPPer
F. GAYTE	Ph. DANACH	F. PALADE		Nathalie Yger

- Annexe 1 : Liste des indicateurs -

PLAN D' ACTIONS N°1 : Actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle	
OBJECTIF N°1.1 : Informer, sensibiliser et former le management	
Indicateur 1	Nombre de formations et de sessions de sensibilisation réalisées à destination des managers
OBJECTIF N°1.3 : Information des salariés	
Indicateur 2	Nombre d'actions de communication et de sensibilisation réalisées pour l'ensemble des salariés
PLAN D' ACTIONS N°2 : Actions destinées à favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise	
OBJECTIF N°2.1 : Promouvoir les métiers de la société	
Indicateur 3	Nombre d'actions mises en œuvre en partenariat avec les établissements scolaires et les associations visant à l'égalité professionnelles
Indicateur 4	Liste des conventions de partenariat en cours avec les établissements d'enseignement
OBJECTIF N°2.2 : Féminiser et équilibrer les recrutements	
Indicateur 5	Nombre de stagiaires et d'alternants total et par famille professionnelle (vision sur 3 ans)
Indicateur 6	Suivi des embauches en CDI au sein de Thales DMS France à l'issue d'un stage, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (nombre total et par famille professionnelle) (vision sur 3 ans)
Indicateur 7	Nombre de femmes recrutées par recrutement externe Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés en CDI externe par NR et famille professionnelle (vision sur 3 ans)
OBJECTIF N°2.3 : Analyser l'égalité professionnelle dans l'ensemble des fonctions de l'entreprise	
Indicateur 8	Cartographie des familles professionnelles Pyramides des âges par tranche de 10 ans (vision évolutive sur 3 ans) Pourcentage de femmes et d'hommes par NR (vision sur 3 ans)
Indicateur 9	Annexe 2 de l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la société Thales DMS France SAS du 18 juillet 2018
OBJECTIF N°2.4 : Assurer une représentation des femmes dans les IRP et les représentants des Organisations Syndicales	
Indicateur 10	Pourcentage de femmes dans les instances de représentation du personnel
PLAN D' ACTIONS N°3 : Actions destinées à favoriser l'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière	
OBJECTIF N°3.1 : Développer l'évolution de carrière	
Indicateur 11	Situation des femmes et des hommes par CSP en nombre de personnes promues et en pourcentage (vision sur 3 ans)
Indicateur 12 A	Nombre de femmes promues cadre et nombre de femmes promues LR10 et plus
Indicateur 13	Pourcentage de femmes membres des Comités de Direction d'entité au niveau de la société Thales DMS France
Indicateur 14	Salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon (niveau V et cadres)

	Salariés ayant plus de 7 ans d'ancienneté dans le même niveau et échelon (niveaux inférieurs à V)
OBJECTIF N°3.2 : Equilibrer la représentation féminine au sein de la filière expertise	
Indicateur 12 B	Pourcentage de femmes Expertes et nombre de femmes nouvellement reconnues au sein de la filière Expertes Thales Pourcentage de candidatures parmi les dossiers présentés au comité de promotion expert. par LR
OBJECTIF N°3.3 : Renforcer les actions de formation	
Indicateur 15	Pourcentage de femmes dans les cycles de formations ELP, SMP, OMP
Indicateur 16	Nombre de formations diplômantes, qualifiantes ou spécifiques de nature à développer des responsabilités supérieures
Indicateur 17	Nombre de bilans de compétence et de points de carrière
Indicateur 18	Nombre de passerelles réalisées dans l'année et changements d'échelon associés ou envisagés (vision sur 3 ans)
PLAN D' ACTIONS N°4 : Actions destinées à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	
Indicateur 19	Comparatif entre le taux moyen d'AI des femmes et le taux moyen d'AI des hommes par catégorie professionnelle Suivi de la situation des femmes et des hommes par catégorie professionnelle (nombre de personnes augmentées, pourcentages d'augmentation selon indicateur du rapport de situations comparées égalité n°161) Comparatif entre le nombre d'hommes et de femmes augmentés sur le nombre total d'hommes et de femmes.
Indicateur 20	Nombre de femmes et d'hommes à temps partiel par catégorie professionnelle Pourcentage de salariés à temps partiel femmes et hommes par catégorie professionnelle Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps partiel par catégorie professionnelle Pourcentage moyen d'AI des salariés à temps plein par catégorie professionnelle.
PLAN D' ACTIONS N°5 : Actions en faveur de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle	
OBJECTIF N°5.1 : Faciliter l'organisation du travail	
Indicateur 21	Nombre de salariés ayant bénéficié de la participation aux frais de garde Nombre de salariés ayant demandé la participation aux frais de garde
OBJECTIF N°5.2 : Favoriser les congés liés à la parentalité	
Indicateur 22	Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité ou d'accueil de l'enfant ainsi que la durée moyenne
Indicateur 23	Nombre de salariés de retour de congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité bénéficié d'une formation
OBJECTIF N°5.3 : Apporter des services de proximité / crèches	
Indicateur 24	Nombre de demandes de berceaux et nombre de berceaux disponibles

- Annexe 2 : Objectifs de recrutements de femmes par familles professionnelles (article 2.2.3) -

Familles professionnelles	Objectifs taux de recrutement des femmes par FP
01 - GENERAL MANAGEMENT	17%
02 - STRATEGY, MARKETING, SALES	25%
03 - BID & PROJECT MANAGEMENT	25%
04 - R&D : SYSTEMS ENGINEERING	21%
05 - R&D : HARDWARE	14%
06 - R&D : SOFTWARE - IS-IT & CYBERSECURITY	21%
07 - CUSTOMER SERVICE	20%
08 - QUALITY & CUSTOMER SATISFACTION	45%
09 - PURCHASING	30%
10 - INDUSTRY	17%
11 - FINANCE	40%
12 - HUMAN RESOURCES	60%
13 - LEGAL & CONTRACTS	60%
14 - COMMUNICATIONS	60%
15 - HSE, REAL ESTATE, SECURITY...	40%

Au regard des indicateurs Thales DMS France pour l'année 2021, les objectifs de recrutement des familles professionnelles 01,04,05,06,07,10, sont augmentés de 5% par rapport aux objectifs Thales afin de conserver une ambition significative (étant précisé que les chiffres indiqués dans le tableau ci-dessus intègre déjà cette augmentation).

Handwritten notes and signatures: "NY", "D", "FR", and a signature.