

THALES

Systèmes d'information et communication sécurisés
4, avenue des Louvresses
92622 Gennevilliers Cedex France
Tel. : +33 (0)1 41 30 30 00
Fax : +33 (0)1 41 30 33 57
www.thalesgroup.com

AVENANT TRIENNAL RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SIX GTS FRANCE SAS 2022-2023-2024

ENTRE :

LA SOCIETE THALES SIX GTS FRANCE S.A.S, Société Anonyme par Actions Simplifiée au capital de 163 949 805 Euros dont le Siège Social est situé au 4, avenue des Louvresses à Gennevilliers (92230), représentée par Madame Céline ARNOUX-MORTESSAGNE, Directrice du Développement Social de la Société THALES SIX GTS France S.A.S., agissant par délégation du Président,

D'une part,

ET :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DESIGNÉES CI-APRES :

Le syndicat CFDT, représenté par

Mme Christine POLI
M. Yvan DANGLA
M. Frédéric JANIK
M. Benoît PICARD

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

Mme Sophie ALBICINI
M. Mickaël BEZIER
M. Daniel CHAMPLAIN
M. Dominique DOUX
M. Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat CFTC, représenté par

M. Olivier BOUGOT
M. Stéphane CADORET
M. Olivier DAL MAS
M. Serge HERGNOT
M. Stéphane KHATTI

D'autre part.

SIX
1/24
CAN
CA

SOMMAIRE

Préambule	3
Plan d'actions n° 1	5
Actions d'information et de sensibilisation au principe d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, et à l'interdiction de certains comportements	5
Action 1.1 – Informer et sensibiliser le management :	5
Action 1.2 – Informer et sensibiliser les équipes Ressources Humaines :	6
Action 1.3 – Informer/sensibiliser les salariés:	6
Action 1.4 – Communiquer la liste des correspondants égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et référents sexisme :	7
Plan d'actions n° 2	8
Actions destinées à favoriser la mixité professionnelle	8
au sein de la Société THALES SIX GTS France S.A.S.	8
Action 2.1 - Promouvoir les métiers de la Société THALES SIX GTS France S.A.S :	8
Action 2.2 – Développer les stages et les contrats d'apprentissage à destination des femmes :	9
Action 2.3 – Développer la mixité par le recrutement :	9
Plan d'actions n° 3	12
Actions destinées à favoriser le développement de carrière des femmes	12
Action 3.1 – Accompagner les femmes dans leur évolution de carrière	12
Action 3.2 – Veiller à un accès homogène à la formation entre les femmes et les hommes:	13
Action 3.3 – Suivi de l'évolution professionnelle des femmes et politique de promotions individuelles :	14
Plan d'actions n° 4	16
Actions destinées à réduire les écarts de rémunération	16
éventuellement constatés entre les femmes et les hommes	16
Plan d'actions n° 5	17
Actions relatives aux modalités d'organisation du travail	17
Action 5.1 – Accès au temps partiel :	17
Action 5.2 - Organisation des départs en missions :	18
Action 5.3. Recours au télétravail	18
Plan d'actions n° 6	19
Actions destinées à concilier vie professionnelle et vie personnelle	19
Actions 6.1 – Concilier parentalité et activité professionnelle	19
Action 6.2 – Concilier vie professionnelle et vie personnelle:	21
Dispositions générales	22
Durée et entrée en vigueur de l'avenant :	22
Suivi de l'avenant :	22
Formalités de dépôt et de publicité :	23

Préambule

Au sein de la Société Thales SIX GTS France 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.

Dans le cadre de 5 (cinq) avenants triennaux successifs négociés et conclus depuis 2006¹, la Direction de la Société Thales SIX GTS France SAS et les Organisations syndicales représentatives à ce niveau, se sont durablement engagées en faveur de la mixité professionnelle et de l'évolution de la place des femmes dans l'entreprise.

Ces avenants, négociés dans le cadre de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 et de son avenant n°1 du 18 décembre 2012, eux-mêmes conclus en déclinaison de l'accord-cadre Groupe du 13 janvier 2004 et de son avenant n°1 du 27 juin 2012, ont contribué à compléter la politique de gestion des ressources humaines développée au sein de la Société afin de contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 collaborateurs, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Par le présent avenant relatif à la période 2022-2024, 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 16 (seize) 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 nécessaires au regard particulièrement de certaines évolutions de contexte intervenues depuis la signature de l'avenant triennal en cours.

En effet, le dernier avenant triennal en date, signé le 30 novembre 2018, définissant les actions pour la période 2019-2021, arrivant, après prorogations en date des 22 décembre 2021 et 1^{er} juin, à échéance le 30 juin 2022, 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 2021, entrepris une négociation afin de définir ensemble un nouveau plan d'actions triennal, applicable pour la période 2022-2024 en veillant à :

- définir ou poursuivre 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,
- fixer des objectifs de progression afin de s'inscrire dans une démarche dynamique et régulière d'évolution de la situation,
- prévoir des indicateurs permettant de suivre cette évolution, d'une année sur l'autre.

¹ Avenants triennaux signés les 28 février 2006 (2006-2008), 22 décembre 2009 (2010-2012), 18 décembre 2012 (2013-2015), 1^{er} décembre 2015 (2016-2018) et 30 novembre 2018 (2019-2021).

Enfin, les parties signataires du présent avenant restent conscientes que certains axes d'amélioration définis n'ont de sens que si les acteurs nationaux et locaux s'impliquent également dans une démarche favorisant la mixité professionnelle. Certaines actions devront donc être conjuguées avec celles des différentes collectivités, la persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résultant en grande partie de représentations socioculturelles, de segmentations dans les formations et les orientations initiales ou encore de comportements individuels qui dépassent le cadre de travail et le contexte de l'entreprise.

PLAN D' ACTIONS N° 1

ACTIONS D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ET A L'INTERDICTION DE CERTAINS COMPORTEMENTS

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 SIX GTS France S.A.S.

A cet effet, la Direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S 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.

Action 1.1 – Informer et sensibiliser le management :

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 pour faire suite à la signature du présent avenant, une communication des principaux objectifs et axes d'actions sera faite, auprès notamment des Codirs de la Société THALES SIX GTS France S.A.S., à des fins de diffusion dans l'ensemble de l'organisation.

Chaque manager devra notamment veiller, au sein du périmètre pour lequel il assume une responsabilité managériale (hiérarchique ou fonctionnelle), au respect des principes et plans d'actions définis en vue de l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les parties conviennent que des actions de sensibilisation portant sur l'égalité professionnelle, les enjeux de la mixité, la parentalité et la lutte contre les stéréotypes seront réalisées auprès des managers. Une action particulière à cette sensibilisation sera portée aux nouveaux managers, dans les deux ans suivant leur date de nomination.

Ces actions auront pour objectif principal de sensibiliser à l'importance de la diversité et de donner les clés pour prévenir toute attitude stéréotypée voire discriminante.

Elles seront également l'occasion de rappeler, aux managers:

- les dispositions légales et conventionnelles en vigueur en matière de congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption ou encore de 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.
- que le choix d'un temps partiel n'est pas considéré par l'entreprise comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle mais plutôt comme une solution adaptée, à certaines périodes, pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Le choix d'un temps partiel étant par conséquent possible à tous les niveaux d'emplois sans qu'il puisse constituer un frein à l'évolution de carrière d'une personne. A ce titre, cette action d'information et de sensibilisation permettra de rappeler aux managers que l'ensemble des candidatures, à un poste vacant, doit faire l'objet du même examen.
- que les agissements et propos sexistes sont interdits au sein de l'entreprise².

² Pour mémoire, et à titre informatif, les sanctions et procédures associées sont rappelées au sein des règlements intérieurs des Etablissements de l'entreprise.

Une attention particulière sera apportée par le management, avec le support des équipes Ressources Humaines, aux problématiques particulières des salariés susceptibles de rencontrer des difficultés spécifiques dans la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle notamment au cours des périodes qui nécessitent la prise en charge d'enfants en bas âge.

D'une façon plus générale, une présentation des accords d'entreprise signés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S. sera réalisée de façon systématique lors de ces actions d'information/sensibilisation.

Action 1.2 – Informer et sensibiliser les équipes Ressources Humaines :

Les équipes 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 application des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, elles devront :

- s'assurer, pour les périmètres qui leur sont dédiés, que les principes d'égalité professionnelle et les objectifs associés sont bien compris et diffusés auprès de l'ensemble du management et qu'ils sont mis en œuvre conformément aux orientations du présent avenant, de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004 ainsi que de son avenant n°1 ;
- porter, dans leur rôle de proximité avec les salariés, une attention toute particulière à la situation des femmes dans l'entreprise en s'assurant qu'elles ne sont pas en situation d'inégalité professionnelle.

Considérant que les équipes Ressources Humaines ont été sensibilisées au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties conviennent, afin de mener à bien l'ensemble de ces actions, que toute nouvelle personne qui intégrera la fonction ressources humaines bénéficiera d'une information/sensibilisation de nos accords en matière d'égalité professionnelle dans les 6 (six) mois qui suivront son intégration au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S.

Le cas échéant, des sessions d'information/sensibilisation pourront être organisées dans un cadre d'actualisation en cas d'évolution des dispositions légales et/ou conventionnelles applicables dans le domaine de l'égalité professionnelle au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S.

Action 1.3 – Informer/sensibiliser les salariés:

Une rubrique est dédiée à l'égalité professionnelle, sur l'intranet RH de la Société THALES SIX GTS France S.A.S. Cette rubrique héberge, pour un accès facilité à l'information des salariés :

- l'accord initial et le présent avenant,
- l'e-guide relatif à l'égalité professionnelle, actualisé au regard du présent avenant qui rappelle notamment les dispositions applicables en matière d'égalité professionnelle et les actions mises en œuvre au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S. pour assurer la réalité de ce principe d'égalité,
- un kit d'information sur les métiers du Groupe THALES,
- un guide de la parentalité.

En outre, la société THALES SIX GTS France S.A.S. 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 (« *on boarding* »), 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
 - o au présent avenant,
 - o au e-guide, ainsi qu'à une plaquette dédiée à la prévention et à la lutte contre le sexisme³.

De plus, une information/sensibilisation particulière sera réalisée sur les principes généraux du présent avenant, à l'occasion des réunions d'intégration organisées au sein de l'entreprise.

L'objectif de ces actions d'information et de sensibilisation est de conduire chacun à adopter un comportement conforme aux engagements pris par la société THALES SIX GTS France S.A.S. et le Groupe THALES.

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.

Action 1.4 – Communiquer la liste des correspondants égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et référents sexisme :

Afin de contribuer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S, la liste nominative des membres désignés des commissions locales et centrale égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, instaurées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004, sera communiquée à l'ensemble du personnel.

Ces membres assureront auprès des salariés la mission de correspondants 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 l'entreprise.

Les Parties au présent avenant rappellent qu'est mise en place, au niveau de chaque Etablissement de la Société, une information destinée à informer les salariés de l'existence et des coordonnées des référents en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes, désignés auprès de la Direction, et du Comité Social et Economique.

Synthèse – Plan d'actions n°1

Objectif : Poursuivre la modification progressive des mentalités en maintenant les actions de communication, d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel.

Actions

1.1 : Informer et sensibiliser le management

1.2 : Informer et sensibiliser les équipes RH

1.3 : Informer et sensibiliser les salariés

1.4 : Communiquer la liste des correspondants égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et référents sexisme

Indicateurs

1.1: Actions de sensibilisation effectuées au sein de la Société / Etablissement

1.2 : Nombre de visualisations de la session en e-learning dédiée à la lutte contre le sexisme

³ A la date de signature de l'accord, plaquette intitulée « *Le sexisme ? C'est pas mon genre ! Tous acteurs, tous concernés !* ».

PLAN D' ACTIONS N° 2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA SOCIETE THALES SIX GTS FRANCE S.A.S.

La Direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. considère que la mixité professionnelle constitue autant un objectif qu'un moyen permettant de favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Elle reconnaît également que le développement de la mixité passe par une meilleure information des femmes sur les opportunités de carrière susceptibles d'être offertes par la société THALES SIX GTS France S.A.S.

Constatant que les métiers d'ingénieurs et de techniciens sont très majoritairement tenus par des hommes et que cette situation vient en grande partie du fait que les flux de sorties des écoles relevant des filières techniques et scientifiques sont principalement composés d'hommes, les parties signataires du présent avenant conviennent qu'il est nécessaire de déployer des moyens permettant de contribuer à infléchir cette tendance.

A cet effet, des actions spécifiques destinées à accroître la présence des femmes au sein de la société seront engagées d'une part, auprès du système éducatif et, d'autre part, dans le cadre des processus de recrutement mis en œuvre par la société THALES SIX GTS France S.A.S.

Action 2.1 - Promouvoir les métiers de la Société THALES SIX GTS France S.A.S :

La société THALES SIX GTS France S.A.S. continuera d'engager et de développer des actions de communication spécifiques auprès des établissements scolaires afin de mieux faire connaître son domaine d'activité et les métiers qu'elle peut proposer. Les axes de cette communication seront les suivants :

- des actions de communication dans les collèges afin, notamment, d'influer de façon significative sur le choix de l'orientation professionnelle des jeunes filles ;
- une participation à certains forums organisés par les collèges et/ou les lycées en y associant des femmes dont le parcours professionnel permettrait d'illustrer les évolutions de carrière proposées à celles-ci au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S. et plus généralement au sein du Groupe THALES ;
- l'établissement de relations privilégiées avec certains lycées, grandes écoles ou universités animées et suivies par des anciens élèves, salariés de la société THALES SIX GTS France S.A.S. dont l'objet sera de sensibiliser les femmes aux métiers et aux carrières proposés par l'entreprise.

L'investissement de femmes exerçant des métiers scientifiques et techniques en qualité d'ambassadrices ou de marraines dans les écoles, les forums métiers, les CFA et CFAI ainsi que l'accueil de stagiaires de 3^{ème} ou encore le travail avec des établissements scolaires sont des actions qui contribuent à maintenir, voire accroître la proportion de femmes dans la société.

La mise en œuvre de ces actions nécessitant une proximité géographique avec les interlocuteurs compétents au sein du secteur éducatif, un représentant de la fonction ressources humaines de chaque établissement de la société THALES SIX GTS France S.A.S. sera en charge de leur déploiement en coordination avec l'équipe Talent Acquisition.

Par ailleurs, la société THALES SIX GTS France S.A.S. organise chaque année des actions de proximité afin de développer de véritables partenariats avec certaines écoles. Dans ce cadre, certains salariés assument les fonctions de Campus Managers pour représenter l'entreprise à l'occasion des manifestations susceptibles d'être organisées (forums écoles, conférences...).

SK

CP

CAN

8/24

ed

Afin de promouvoir ses métiers et les carrières professionnelles qu'elle propose auprès des étudiantes, la société THALES SIX GTS France S.A.S. s'assurera que les fonctions de Campus Managers soient proposées autant aux femmes qu'aux hommes pour représenter l'entreprise dans les actions susceptibles d'être organisées à ce titre.

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

Si sa participation intervient au cours des horaires habituels de travail (soit du lundi au vendredi inclus), le temps passé par le salarié à un forum de ce type sera considéré comme 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 cependant informer par écrit son responsable hiérarchique ainsi que son responsable ressources humaines (« HR Partner »), préalablement à son intervention. A l'inverse, la participation d'un salarié à un forum de ce type en dehors des horaires habituels de travail, ne pourra donner lieu à aucune compensation ni en temps, ni en rémunération.

La Société prendra par ailleurs en charge les moyens nécessaires aux visites organisées dans les établissements de la société et les commissions locales seront associées aux actions locales menées par les Responsables Ressources Humaines d'établissement.

Action 2.2 – Développer les stages et les contrats d'apprentissage à destination des femmes :

Afin de favoriser la mixité professionnelle dans laquelle la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. souhaite s'inscrire, des actions particulières d'information continueront d'être engagées par le biais des actions relatives à la promotion des métiers afin de développer les stages et les contrats d'apprentissage en veillant à une répartition équilibrée des jeunes femmes et des jeunes hommes.

Ainsi, la Société se donne pour objectif d'accueillir, au terme de l'accord, au moins 30% de femmes dans ces stages et contrats.

Les contrats d'apprentissage ou de formation en alternance pourront déboucher sur une embauche en contrat à durée indéterminée en cas d'obtention de leur diplôme à l'issue du contrat d'apprentissage ou de formation en alternance.

La Direction examinera la possibilité que soit repris l'accueil des plus jeunes dans le cadre de stages de découverte en entreprise, ceux-ci étant de nature à favoriser leur orientation vers les métiers de la Société, et plus généralement du Groupe.

Action 2.3 – Développer la mixité 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 SIX GTS France S.A.S. poursuivra les actions déjà mises en œuvre en matière de recrutement qui consistent à favoriser la prise de conscience, par les managers, le responsable ressources humaines (« HR Partner »), les équipes Talent Acquisition, les prestataires externes (cabinets de recrutement, agences d'intérim) et plus généralement l'ensemble des salariés en veillant au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi et en sensibilisant régulièrement sur le sujet de l'égalité professionnelle. Tout recrutement est ainsi 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 THALES SIX GTS France S.A.S. souhaite porter une attention particulière au maintien et/ou au développement de la mixité au sein de

l'entreprise. Elle tiendra compte à cet effet de la structure des effectifs en place dans certains métiers afin de favoriser le recrutement de femmes dans ceux où elles sont sous-représentées.

Aussi, dans l'hypothèse où la part de femmes présentes au sein d'un métier s'avère inférieure à la proportion de femmes présentes au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S, les candidatures féminines devront, à profil et niveau de compétence équivalents, être favorisées.

D'une façon plus générale, la société THALES SIX GTS France S.A.S. réaffirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche volontariste d'augmentation du nombre de recrutements de femmes au sein des différents périmètres de l'entreprise.

Aussi, la Société se fixe, au terme de la durée d'application du présent accord, un objectif global de 30% de recrutements de femmes, en cohérence avec les objectifs jusque-là retenus dans le cadre des ambitions stratégiques de la Société, dont l'objectif principal est de continuer à développer la présence des femmes dans l'effectif de l'entreprise.

Afin de renforcer cette démarche, et tenant compte de la proportion importante de recrutements opérés au sein des familles professionnelles ci-dessous, tout comme de la difficulté à progresser dans le recrutement de femmes dans ces familles, les Parties conviennent, au terme de la durée d'application du présent accord, d'y suivre les objectifs spécifiques de recrutements suivants :

- Management Proposition & Projet (03) : 35% ;
- R&D Etudes Générales (04) : 25% ;
- R&D Matériel (05) : 25% ;
- R&D Logiciel (06) : 20%.

Une fois le projet d'évolution des familles professionnelles de l'Ingénierie, en cours, mis en œuvre au sein de la Société, un échange sera initié par la Direction auprès des Organisations syndicales signataires et des membres de la Commission centrale égalité, dans l'objectif de préciser les modalités d'application, dans ce nouveau cadre, des objectifs précités concernant les familles professionnelles 04-05-06 actuelles.

Ces objectifs de recrutement visent à porter la proportion de femmes dans l'entreprise à 30% de l'effectif au terme de la durée d'application du présent accord.

Une attention particulière sera donc portée aux actions visant aux recrutements des femmes, notamment dans les filières techniques et scientifiques ou à leur mobilité interne. Au sein de ces filières, les Parties conviennent de l'opportunité que puissent être organisées, de manière régulière, des revues de candidatures / CVs féminin(e)s visant à examiner l'adéquation éventuelle de ces dernier(e)s pour pourvoir des postes ouverts au sein de la Société, le cas échéant, au-delà du / des poste(s) concerné(s) par la candidature.

Par ailleurs, il sera demandé 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.

La Société veillera également à élargir, dans la mesure du possible, le périmètre des candidatures, examinées dans le cadre d'une procédure de recrutement, à des femmes diplômées de formations n'entrant pas dans les écoles dites cibles ; cette démarche pourrait d'ailleurs 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.

Enfin, les Parties au présent accord d'entreprise témoignent de leur attachement à ce qu'à l'issue de l'accord, et au sein de la Société, les femmes représentent 20% des recrutements aux niveaux de responsabilités LR / NR 10 à 12, toutes familles professionnelles confondues.

10/24

Synthèse – Plan d'actions n°2

Objectif : Accroître la mixité professionnelle au sein de Thales SIX GTS France

Actions :

- Promouvoir les métiers de Thales SIX GTS France
- Développer les stages et les contrats d'apprentissage
- Développer la mixité par le recrutement

Indicateurs

- **2.1 :** Nombre d'interventions, par an, de la Société auprès des établissements scolaires (forums, écoles, collèges, lycées) et auprès des associations pour promouvoir nos métiers
- **2.2 :** Nombre de femmes par an en contrat de professionnalisation/ d'apprentissage / stage
- **2.3 :** Nombre et pourcentage par an de femmes recrutées au sein de la Société Thales SIX GTS France, par niveau de responsabilité
- **2.4. :** Nombre et pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise à l'issue de l'accord
- **2.5 :** Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein des familles professionnelles 03-04-05-06 / équivalentes
- **2.6 :** Nombre et pourcentage, par an, de départ en retraite de femmes
- **2.7 :** Suivi de la pyramide des âges

Voir également l'indicateur **3.3.**

PLAN D' ACTIONS N° 3

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE CARRIERE DES FEMMES

Convaincues que la carrière des femmes doit être comparable à celle des hommes au sein du Groupe en général, de la Société en particulier, les parties au présent avenant veillent à ce que la société s'engage dans le cadre d'une dynamique positive d'évolution visant à combattre le plafond de verre auquel pourraient être confrontées les femmes.

Aussi, afin d'éviter que des femmes puissent se trouver dans des situations d'inégalité professionnelle, la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. souhaite instaurer un suivi particulier de l'évolution de leur carrière et leur ouvrir plus largement les actions de formation susceptibles de leur permettre de mener à bien leur projet personnel de développement professionnel.

Action 3.1 – Accompagner les femmes dans leur évolution de carrière

Dans le cadre des revues du personnel et spécialement en ce qui concerne les propositions de postes à responsabilités, la société THALES SIX GTS France S.A.S. attachera une attention particulière à la situation spécifique des femmes.

L'un des objectifs du présent avenant est de continuer à augmenter la proportion de femmes occupant des postes dits « à responsabilités », c'est-à-dire positionnés dans les niveaux hiérarchiques les plus élevés de l'entreprise. A cet effet, lors des recherches de candidats pour pourvoir un poste en interne, et tout particulièrement lorsque cela vise un poste de cette nature, la direction de la Société veillera à l'accès des femmes aux postes ouverts en interne en s'attachant à présenter des candidates parmi les candidatures examinées (à profils et compétences équivalents).

Par ailleurs, l'entretien de « check-in » lors duquel est notamment abordé le Développement Professionnel sera l'occasion de porter une attention particulière sur l'évolution de carrière des femmes.

A ce titre, les parties signataires du présent avenant expriment leur volonté d'encourager les actions d'accompagnement, de co-développement ou de coaching individuel notamment avec le soutien de Thales Learning Hub en :

- veillant à proposer des formations d'accompagnement collectif ou co-développement sur des groupes de salariées identifiées par l'entreprise en fonction des situations nécessitant un soutien actif (retour de congé parental, promotions à venir...)
- proposant aussi des actions d'accompagnement, de « coaching » individuel en vue d'une éventuelle promotion ou après une promotion, quel que soit le niveau hiérarchique, si l'intéressée en exprime le souhait, et notamment au bout d'une dizaine ou quinzaine d'années d'expérience.

Le présent avenant a aussi pour objectif de favoriser l'accès des femmes à certains métiers scientifiques et techniques traditionnellement masculins et inversement en :

- identifiant clairement les métiers majoritairement occupés par les hommes ou par les femmes,
- mettant en place des actions de formations susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes,
- mettant en place des tutorats.

Enfin, et en complément des actions d'ores et déjà entreprises pour favoriser la mixité au sein de la « Filière Expertise », la Société témoigne du souhait que soit organisée, à destination de l'ensemble

SK

CP

1224

CM

es)

de ses salariés, hommes et femmes, une communication ayant pour objet de faire connaître largement cette filière, notamment dans la mesure où la qualité d' « expert(e) » constitue, pour ceux et celles qui en sont titulaires au sein du Groupe Thales, une marque de reconnaissance de leurs compétences et est susceptible de contribuer à leur évolution professionnelle.

Action 3.2 – Veiller à un accès homogène à la formation entre les femmes et les hommes:

3.2.1 - Amélioration de l'accès à la formation :

La direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. 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.

A ce titre, la direction de la Société veillera à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation en mettant en place un suivi régulier, par genre (femmes/hommes), des formations dans l'entreprise.

Par ailleurs, la direction de la Société continuera de veiller à l'accès effectif aux actions de formation des salariés à temps partiel en tenant compte du jour auquel le salarié est en repos à son domicile.

D'une façon plus générale, la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. souhaite prendre en considération les contraintes particulières pesant sur certains salariés, qui pourraient être de nature à remettre en cause leur participation à l'intégralité de la formation lorsqu'elle se déroule sur une journée entière. Il s'agit en particulier des contraintes liées à la garde du ou des enfants ou de personnes à charge qui peut débiter plus tôt le matin du fait des horaires et du lieu de la formation et être prolongée sur la fin de la journée, la formation dont bénéficie le salarié ne lui permettant notamment pas de récupérer son ou ses enfants à l'heure habituelle de fin de garde / qui ne serait pas compatible avec des horaires de prise en charge à domicile.

Dans cette hypothèse, la société THALES SIX GTS France S.A.S. 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 300 euros par an et par salarié.

Cette prise en charge sera assurée selon les mêmes conditions et les mêmes modalités en cas de missions professionnelles.

La direction de la Société continuera aussi de s'assurer que la durée des formations suivies par les femmes est globalement équivalente à celle des formations suivies par les hommes, sauf pour des raisons objectives tenant par exemple à la nature des formations suivies.

Elle veillera à l'accès effectif des femmes à des actions de formation longue et/ou diplômantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise.

3.2.2 – Assurer un délai de prévenance pour les départs en formation :

La direction de la Société 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 d'enfants en bas âge, afin de leur permettre de concilier au mieux l'activité professionnelle avec les exigences de leur vie personnelle et familiale.

La direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. 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 lieu dans lesquels elle sera dispensée.

La société THALES SIX GTS France S.A.S. s'attachera à ce que ce délai soit si possible de 4 semaines sans qu'il puisse être inférieur à 10 jours ouvrables.

3.2.3 – Lieu de formation :

En complément des dispositions qui précèdent et dans la mesure du possible, la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. privilégiera les actions de formation liées à l'emploi dans les locaux de l'entreprise et pendant le travail.

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

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

Action 3.3 – Suivi de l'évolution professionnelle des femmes et politique de promotions individuelles :

La direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. sera attentive à respecter un niveau de promotions, dans chacune des catégories socio-professionnelles, qui tiendra compte de la représentation proportionnelle des femmes et des hommes par rapport à l'effectif total.

L'analyse des promotions susceptibles de bénéficier aux femmes au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S. sera réalisée à l'occasion de l'examen du rapport annuel de situation comparée présenté dans le cadre des commissions locales et centrale instituées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

A ce titre, la Société assurera un suivi du pourcentage de femmes, y compris dans les plus hauts niveaux de la société, en fixant à 5 dans le rapport de situation comparée établi au niveau de la société, le panel minimum nécessaire permettant d'analyser les données figurant dans les tableaux « Carrière » et « Rémunération » de l'annexe I de l'avenant n°1 à l'accord d'entreprise conclu le 24 juin 2004, tout en veillant à préserver l'anonymat des salariés concernés que les parties s'engagent à respecter strictement. Un focus particulier pourra être réalisé, si nécessaire, sur certaines familles professionnelles.

De façon générale, la Société assurera un suivi régulier des indicateurs inscrits dans le cadre des rapports de situation comparée en matière de carrière (temps moyen entre deux promotions) et des plans d'actions dédiés.

Enfin, une attention particulière sera également portée à l'évolution de la composition des comités de direction constitués au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S. L'objectif étant, à profils et compétences égales, de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités correspondants.

Sur ce dernier point, la Direction précise que cette attention particulière doit être comprise dans le sens d'une réelle volonté de permettre aux femmes, qui répondraient – comme les hommes dans le même type de situation – aux critères nécessaires en termes de profils et de compétences, d'accéder aux postes de responsabilités les plus élevées au sein de l'entreprise.

Les parties signataires du présent avenant considèrent que l'évolution de la proportion de femmes, notamment au sein des Comités de Direction de l'entreprise, devra donc faire l'objet d'un suivi particulièrement attentif. Les parties au présent accord se fixent en conséquence pour objectif que 75% des Codirs soient composés d'au moins 3 (trois) femmes.

A ce titre, il sera procédé chaque année à une comparaison entre la proportion de femmes occupant des postes dits « à responsabilités » par rapport à la proportion de femmes recensées au sein de la catégorie Ingénieurs & Cadres de la société THALES SIX GTS France S.A.S.

Plus largement, 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, sont précisées dans le présent Accord, s'agissant notamment des mesures relatives à la composition des Codirs ou encore des actions d'accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière (mentorat...). L'ensemble de ces mesures doit permettre de favoriser plus largement l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités dans l'entreprise⁴.

Synthèse – Plan d'actions n° 3

Objectif : Favoriser le développement de carrière des femmes

Actions :

- Accompagner les femmes dans leur évolution de carrière
- Veiller à un accès homogène à la formation entre les femmes et les hommes
- Suivre l'évolution professionnelle des femmes

Indicateurs

- **3.1 :** Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus chaque année,
- **3.2:** Suivi de l'évolution de la composition des CODIR au sein de la société
- **3.3 :** Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes par NR
- **3.4 :** Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'opérations de co-développement et/ou de coaching
- **3.5 :** Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes ayant suivi une formation
- **3.6 :** Nombre et pourcentage de formations diplômantes ou qualifiantes ayant bénéficié à des femmes et à des hommes
- **3.7 :** Nombre de salariés de retour d'un congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation

⁴ Ces mesures, qui concernent 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.

PLAN D' ACTIONS N° 4

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

Conformément à la démarche dans laquelle elle s'est formellement engagée depuis le 28 février 2006, et dans la mesure où des différences de rémunération seraient à nouveau constatées entre les femmes et les hommes, la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. s'engage à poursuivre les actions nécessaires visant à réduire ces éventuels écarts de rémunérations.

La Direction des Ressources Humaines apportera une vigilance particulière à la répartition des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes, notamment lors de la politique salariale, afin de résorber les éventuels écarts de rémunération constatés. Dans l'hypothèse où de tels écarts seraient de nouveau constatés, des mesures et actions de remédiation dédiées seront mises en place⁵.

Ainsi, la Direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. s'assurera que les budgets de politique salariale seront répartis de façon homogène entre les femmes et les hommes. Il sera notamment vérifié que les femmes et les hommes bénéficient, en proportion de leur représentation par rapport à l'effectif total, d'une même enveloppe (à +/- 5%).

L'ensemble de ces actions fera l'objet d'un suivi tant au niveau de la société THALES SIX GTS France S.A.S. que des établissements qui la composent conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

Par ailleurs, 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 collectives⁶.

Synthèse – Plan d'actions n°4

Objectif/Action : Veiller à appliquer une Politique Salariale homogène entre les femmes et les hommes

Indicateurs :

- **4.1 :** Bilan des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel par rapport à celui des salariés à temps plein
- **4.2 :** Bilan des promotions dont les salariés à temps partiel ont bénéficié dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale par rapport à celui des salariés à temps plein
- **4.3 :** Augmentation appliquée aux salariées en congé de maternité ou d'adoption, absentes au moment de la politique salariale, au regard des mesures applicables à leur catégorie
- **4.4 :** Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mesure salariale au retour d'un congé parental d'éducation par rapport au nombre total de personnes de retour d'un tel congé

⁵ 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.

⁶ 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.

PLAN D' ACTIONS N° 5

ACTIONS RELATIVES AUX MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

La direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. souhaite s'assurer que les salariés ayant recours à des formes particulières d'organisation du temps de travail ne seront pas pénalisés dans leur développement de carrière.

D'une façon plus générale, la direction de la Société THALES SIX GTS France S.A.S. exprime sa volonté d'adopter des mesures concrètes en matière d'organisation du travail visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale.

A ce titre, les parties rappellent que, dans l'hypothèse où le salarié à temps partiel serait contraint de venir travailler le jour habituellement non travaillé, les dispositions de l'accord d'Aménagement du temps de travail relatif à la Croissance des Services et à la Satisfaction des clients (A.C.2S) et de ses avenants traitant de ce sujet lui seraient applicables sous réserve qu'il en remplisse les conditions.

Les parties signataires du présent avenant rappellent aussi que le respect de bonnes pratiques en matière d'horaires de travail, d'heures de réunion ainsi que d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication contribuent à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Action 5.1 – Accès 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 de sa rémunération. La direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. appliquera donc sans distinction les mêmes règles d'évolution de carrière aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Les Parties au présent accord rappellent que l'accès au temps partiel résultant d'un commun accord avec le manager, est accessible à tous les salariés de la Société, femmes ou hommes.

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

La charge de travail des salariés à temps partiel doit être adaptée dans les faits. Un entretien aura lieu entre le salarié et le responsable hiérarchique lors du passage à temps partiel. La charge et l'organisation du travail ainsi que la formation et l'évolution de carrière seront abordées lors de cet entretien. Chaque année, après le passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors des entretiens « check-in » pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, le salarié pourra demander un deuxième entretien en présence du responsable ressources humaines.

Il est aussi rappelé que l'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est proportionnel, et ne doit pas avoir pour conséquence une sous-évaluation des performances des salariés concernés et en conséquence des mesures salariales qui doivent leur être appliquées.

Les parties conviennent de l'importance que les Responsables Ressources Humaines (« HR Partner ») puissent relayer ce message auprès des managers.

Les modalités de prise en charge des cotisations salariales et patronales concernant les salariés en temps partiel seront déterminées dans le cadre des dispositions conventionnelles de Groupe. La Direction de la Société s'engage, en cas de modification du dispositif, à procéder à une communication collective par voie électronique.

A la demande de l'ensemble des organisations syndicales signataires du présent avenant, des indicateurs liés aux augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel ainsi qu'aux promotions dont ils ont bénéficié dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale sont mentionnés en annexe 1 du présent avenant.

Toutefois, les systèmes d'information ressources humaines ne permettent pas actuellement le suivi informatisé et fiable de ce type d'indicateurs. Néanmoins, la Direction s'engage à mettre en œuvre les moyens et solutions qui permettraient un meilleur suivi de ces indicateurs.

Il est enfin rappelé que les salariés ayant opté pour une organisation du travail à temps partiel pourront demander à tout moment à revenir à une durée du travail à temps plein.

Action 5.2 - Organisation des départs en missions :

La planification des missions et leur organisation pratique seront effectuées en recherchant dans la mesure du possible à ce qu'elles permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles des salariés de la société THALES SIX GTS France S.A.S.

Le recours aux moyens de communication à distance tels que la réunion téléphonique ou la visioconférence sera là encore privilégié, de façon à réduire ou éviter les déplacements.

En application de l'Accord Groupe sur les déplacements professionnels, il est rappelé que lorsque le déplacement est rendu nécessaire, il sera planifié le plus en amont possible et sauf urgence au moins

- 3 (trois) jours ouvrés avant l'exécution de celui-ci pour les déplacements inférieurs à 15 (quinze) jours ;
- 5 (cinq) jours ouvrés pour les déplacements supérieurs à 15 (quinze) jours.

En cas de déplacement dans le cadre d'une mission professionnelle, il est rappelé que les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfants et de personnes à charge qui pourraient être engagés du fait du départ en mission seront pris en charge selon les conditions et modalités prévues à l'article 3.2.1 du présent avenant.

Action 5.3. Recours au télétravail

Le dispositif de télétravail est mis en place au sein de la Société Thales SIX GTS France SAS, pour les activités éligibles, dans le cadre de l'Accord Groupe Thales relatif au télétravail, signé le 17 décembre 2020.

Les Parties au présent accord considèrent que le télétravail, mis en place d'un commun accord entre salarié et manager, peut permettre de favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle/familiale.

Synthèse – Plan d'actions n°5

Objectif: S'assurer d'un traitement homogène des femmes et des hommes ayant recours à des formes particulières d'organisation du temps de travail, en terme d'évolution de carrière

Concernant les indicateurs – voir notamment indicateur **4.1** et **4.2**.

PLAN D' ACTIONS N° 6

ACTIONS DESTINEES A CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

La Société Thales SIX GTS France S.A.S souhaite promouvoir une politique prenant en compte une articulation équilibrée des temps de vie professionnelle et personnelle.

Actions 6.1 – Concilier parentalité et activité professionnelle

L'absence du salarié du fait du congé de maternité, d'adoption ou encore du congé parental d'éducation ne doit pas avoir d'effet sur son évolution de carrière ou salariale. Aussi, la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. considère que le maintien d'un lien avec les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption est de nature à faciliter leur retour dans l'entreprise.

La direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. souhaite d'autre part mettre en œuvre les moyens de contrôle permettant de s'assurer que ces salariés ne subiront pas de retard dans leur évolution de carrière.

6.1.1 – Maintien du lien entre l'entreprise et la personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation :

Les parties signataires du présent avenant conviennent qu'il est essentiel d'assurer un maintien du lien entre l'entreprise et la personne dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé de maternité, du congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation d'une durée d'un an. Ceci afin d'améliorer le niveau d'information de la personne sur les projets en cours dans l'entreprise lors de sa reprise d'activité.

Dans ce cadre, la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. adressera à chaque personne concernée, à sa demande, les publications et communications qu'elle diffusera au personnel durant la période de suspension du contrat de travail.

6.1.2 – Révision salariale en cours de congé de maternité ou d'adoption :

Les personnes dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption doivent pouvoir bénéficier d'une révision salariale régulière de manière à contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les salariés dont le contrat de travail est suspendu au titre d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront à l'occasion de la mise en œuvre de la politique salariale au sein de la société d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de leur catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Les salariés bénéficiant, du fait de leur niveau de responsabilité, d'une partie de rémunération sous forme de part variable et dont le contrat de travail est suspendu au titre du congé de maternité ou d'adoption, bénéficieront de la partie de rémunération variable liée à la performance financière annuelle dans les conditions prévues par le plan de rémunération variable du Groupe THALES.

Pour la détermination de la part de rémunération variable appréciée en fonction des objectifs annuels ou permanents, la performance individuelle du salarié sera appréciée sur sa seule période d'activité.

6.1.3 – Dispositions applicables au retour d'un congé familial :

Afin de s'assurer que les salariés qui ont bénéficié d'un congé parental d'éducation ou d'un congé familial de plus de 6 (six) mois sont en mesure, au terme de la période de suspension de leur contrat

CP SK
19/24
CAN
CJ

de travail, de reprendre leur activité dans les meilleures conditions, le salarié sera invité, dans les deux mois qui précèdent le terme du congé, à participer à un entretien avec son responsable ressources humaines (« HR Partner ») afin d'évaluer les besoins éventuels de formation, de tutorat ou d'accompagnement. Au cours de cet entretien, le niveau de rémunération au retour de congé sera examiné.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois et ayant exprimé, lors de l'entretien, le souhait de bénéficier d'une formation, seront prioritaires.

Les commissions locales et centrale de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle dans l'entreprise recevront au plus tard au mois de juillet le bilan de la politique salariale appliquée aux salariés en congé de maternité ou d'adoption, absents pendant la mise en œuvre de la politique salariale au regard des mesures applicables à leur catégorie.

6.1.4 – Suivi de l'évolution de carrière des salariés suite à un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation :

Le salarié ayant vu son contrat de travail suspendu pourra demander, au terme d'un délai de trois ans, à participer à un entretien avec son Responsable Ressources Humaines (« HR Partner ») afin d'évaluer son parcours professionnel depuis la date de son retour dans l'entreprise par rapport aux salariés de mêmes catégorie et métier.

6.1.5 – Maintien de la rémunération du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Les parties signataires du présent avenant rappellent que la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant, dont la durée a, par l'effet des textes législatifs et réglementaires, été prolongée à 25 (vingt-cinq) jours calendaires ou, en cas de naissances multiples, 32 (trente-deux) jours calendaires, constitue un droit pour les salariés bénéficiaires.

Souhaitant tenir compte de l'allongement de la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'employeur versera au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans la limite de sa rémunération mensuelle de base, pour et dans la limite de la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant au titre d'une naissance simple ou de naissances multiples.

Cette mesure vise à encourager la prise effective de ce congé par ses bénéficiaires, pour que ces derniers puissent s'occuper de l'enfant. Elle ne saurait être considérée de façon négative par les collègues ou la hiérarchie : c'est au contraire l'un des moyens de développer l'égalité professionnelle au sein du Groupe en général, et de la Société en particulier.

Les parties conviennent qu'une attention particulière sera portée sur ce rappel des droits des parents quant à la prise de leur congé paternité dans l'e-guide relatif à l'égalité professionnelle disponible sur l'intranet.

La communication qui sera réalisée par la Direction auprès du personnel au sujet du présent avenant mentionnera spécifiquement cette mesure.

6.1.6 – Sensibilisation liée à la parentalité

La direction de la Société rappelle qu'afin de sensibiliser les salariés sur les questions liées à la parentalité, le guide de la parentalité établi par le Groupe est mis en ligne sur l'intranet de la Société et accessible à l'ensemble des salariés de la Société. Par ailleurs, ce guide figure également parmi les documents remis à chaque nouvel embauché.

Action 6.2 – Concilier vie professionnelle et vie personnelle:

6.2.1 – L'organisation des réunions

La planification des réunions et des horaires de ces réunions sera effectuée en recherchant dans la mesure du possible à ce qu'ils permettent de concilier au mieux la vie professionnelle et les contraintes personnelles et/ou familiales des salariés de la société THALES SIX GTS France S.A.S.

La Direction de la Société exprime sa volonté que soit développé le principe selon lequel les réunions devront se terminer au plus tard à 17 heures ; le début de la réunion devant intervenir en conséquence.

Au sein de chaque service, un effort particulier sera apporté pour mettre en place une planification des réunions régulières et prévisibles conduisant à l'élaboration d'un calendrier indicatif. Dans ce cadre, et afin de favoriser la conciliation de la vie personnelle, chaque service s'efforcera d'organiser les réunions majeures (réunions d'équipes ou de services par exemple) en tenant compte des jours de travail des salariés en temps partiel – qu'ils soient femmes ou hommes –, ainsi que, dans la mesure du possible, des échanges intervenus dans le cadre de la construction des « chartes d'équipes ». La mise en place d'un calendrier prévisionnel devrait ainsi permettre à chacun de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de concilier au mieux les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle.

De même, le recours aux moyens de communication à distance tels que les réunions téléphoniques ou la visioconférence devront être privilégiés de façon à éviter les déplacements.

Enfin, la direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. rappelle que 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.

6.2.2 – La mise en œuvre de services à la personne

La direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S. procèdera à la recherche des services à la personne pouvant être déployés sur les différents établissements de l'entreprise et qui pourront participer à l'amélioration de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La mise en œuvre de ces services dépend pour une part importante des contraintes locales propres aux salariés de chaque établissement de la société THALES SIX GTS France S.A.S, ainsi que de l'offre de service existante dans chaque secteur où est implantée la Société. En conséquence, les réflexions relatives au déploiement de services à la personne seront réalisées conjointement entre la fonction ressources humaines et la direction de chaque établissement.

L'ensemble des informations pratiques relatives à la mise en œuvre de services à la personne figurera sur le site Intranet de chaque établissement et fera l'objet d'une information spécifique auprès de l'ensemble des salariés de l'établissement concerné.

Lorsque les conditions requises seront réunies, des services particuliers tels que la mise en place de crèches permettant l'accueil des enfants des salariés de l'entreprise pourront être déployés sur l'ensemble des établissements de la société THALES SIX GTS France S.A.S. Dans ce cadre, le recours à des organismes ayant signé des accords cadre avec le Groupe THALES, sera privilégié à chaque fois que ce sera possible.

Synthèse – Plan d'actions n°6

Objectif : Veiller à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Actions :

- Concilier parentalité et vie personnelle en :

cf
SIX
21/24
CMT
CD

- Maintenant le lien entre l'entreprise et la personne en congé maternité, d'adoption ou parental
- Appliquant des principes de révision salariale en cours de congé maternité ou d'adoption
- Maintenant la rémunération des salariés en congé paternité
- Sensibilisant à la parentalité
- Concilier vie professionnelle et personnelle :
 - en tenant compte de cet objectif lors de l'organisation de réunions,
 - et en mettant en œuvre des services à la personne.

Indicateurs : Outre les indicateurs **4.3** et **4.4**

- **6.1** : Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation
- **6.2** : Nombre de berceaux dans des crèches inter-entreprises
- **6.3** : Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité et d'accueil de l'enfant (et durée de congé)

DISPOSITIONS GENERALES

Durée et entrée en vigueur de l'avenant :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2022. Il prendra fin le 31 décembre 2024.

A ce titre, et conformément aux dispositions légales, il est précisé que le présent avenant définit les plans d'actions visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les années 2022, 2023 et 2024.

Les parties signataires se réuniront trois mois avant son expiration afin d'examiner les conditions d'un nouvel avenant.

Suivi de l'avenant :

Les parties signataires conviennent que le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent avenant sera assuré par les commissions locales et centrale constituées au niveau des établissements et de la Société.

Dans les 3 (trois) mois de sa signature, il sera procédé, au sein de chacune des commissions locales, à une lecture partagée du présent avenant, qui sera l'occasion d'identifier, pour chacun des plans d'actions, les principales modalités de leur déclinaison au regard du contexte local de l'Etablissement (métiers représentés au sein de l'Etablissement, écoles / universités implantées localement, bassin d'emploi etc.).

Après discussion avec la commission locale, la Direction d'Etablissement identifiera, au sein de l'avenant triennal, une ou plusieurs actions prioritaires qui feront l'objet d'une attention particulière tenant compte du contexte local.

Un bilan des plans d'actions prévues par le présent avenant sera réalisé annuellement, pour l'année écoulée, dans le cadre des commissions d'établissement instaurées par l'accord d'entreprise du 24 juin 2004.

cf SK
22/24
CAN
CD

Un bilan consolidé sera présenté annuellement devant la Commission Centrale égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la société THALES SIX GTS France S.A.S.

Ces bilans seront réalisés conformément aux indicateurs définis par le présent avenant et dont la liste y est annexée.

Formalités de dépôt et de publicité :

Le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la société THALES SIX GTS France S.A.S. Il sera déposé par la Direction, sous forme électronique, en un exemplaire signé au format numérique et un exemplaire sous format Word anonymisé sur la plateforme dédiée à cet effet, dans les formes prévues à l'article D.2231-2 et suivants du Code du Travail, et un exemplaire signé destiné au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Gennevilliers en 6 (six) exemplaires originaux, le ... 11 juillet 2022

Pour la Direction de la société THALES SIX GTS France S.A.S, Madame Céline ARNOUX-MORTESSAGNE, Directrice du Développement Social de la Société, agissant par délégation du Président de la société THALES SIX GTS France S.A.S.,

Pour les Organisations syndicales :

Le syndicat CFDT, représenté par

Mme Christine POLI
M. Yvan DANGLA
M. Frédéric JANIK
M. Benoît PICARD

Le syndicat CFE-CGC, représenté par

Mme Sophie ALBICINI
M. Mickaël BEZIER
M. Daniel CHAMPLAIN
M. Dominique DOUX
M. Daniel FOURMESTRAUX

Le syndicat CFTC, représenté par

M. Olivier BOUGOT
M. Stéphane CADORET
M. Olivier DAL MAS
M. Serge HERGNOT
M. Stéphane KHATTI

Liste des indicateurs portant sur les actions mentionnées par le présent avenant à mettre en œuvre :

1. Plan d'actions n°1

- 1.1 : Actions de sensibilisation effectuées au sein de la Société / Etablissement
- 1.2 : Nombre de visualisations de la session en e-learning dédiée à la lutte contre le sexisme

2. Plan d'actions n°2

- 2.1 : Nombre d'interventions, par an, de la Société auprès des établissements scolaires (forums, écoles, collèges, lycées) et auprès des associations pour promouvoir nos métiers
- 2.2 : Nombre de femmes par an en contrat de professionnalisation/ d'apprentissage / stage
- 2.3 : Nombre et pourcentage par an de femmes recrutées au sein de la Société Thales SIX GTS France par niveau de responsabilité
- 2.4 : Nombre et pourcentage de femmes présentes dans l'entreprise à l'issue de l'accord
- 2.5 : Nombre et pourcentage, par an, de femmes recrutées au sein des familles professionnelles 03-04-05-06 / équivalentes
- 2.6 : Nombre et pourcentage, par an, de départ en retraite de femmes
- 2.7 : Suivi de la pyramide des âges

3. Plan d'actions n°3

- 3.1 : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes promus chaque année,
- 3.2 : Suivi de l'évolution de la composition des CODIR société
- 3.3 : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes par NR
- 3.4 : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'opérations de co-développement et/ou de coaching
- 3.5 : Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes ayant suivi une formation
- 3.6 : Nombre et pourcentage de formations diplômantes ou qualifiantes ayant bénéficié à des femmes et à des hommes
- 3.7 : Nombre de salariés de retour d'un congé parental de plus de 6 mois ayant sollicité une formation

4. Plan d'actions n°4 :

- 4.1 : Bilan des augmentations individuelles attribuées aux salariés à temps partiel par rapport à celui des salariés à temps plein
- 4.2 : Bilan des promotions dont les salariés à temps partiel ont bénéficié dans le cadre de la mise en œuvre de la politique salariale par rapport à celui des salariés à temps plein
- 4.3 : Augmentation appliquée aux salariées en congé de maternité ou d'adoption, absentes au moment de la politique salariale, au regard des mesures applicables à leur catégorie
- 4.4 : Nombre de personnes ayant bénéficié d'une mesure salariale au retour d'un congé parental d'éducation par rapport au nombre total de personnes de retour d'un tel congé

5. Plan d'actions n°5.

Cf. indicateurs 4.1 et 4.2

6. Plan d'actions n°6

- Cf indicateurs 4.3 et 4.4

- 6.1 : Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation
- 6.2 : Nombre de berceaux dans des crèches inter-entreprises
- 6.3 : Nombre de salariés inscrits ayant pris leur congé paternité et d'accueil de l'enfant (et durée de congé)

SK of
CM