



**AVENANT n°2 A L'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DANS LA SOCIÉTÉ TRIXELL DU 12 MAI 2004**

**Plan d'action triennal**

**PREAMBULE**

Les parties au présent accord considèrent qu'il est de la responsabilité sociétale de l'entreprise d'affirmer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant est conclu dans le cadre de :

- la constitution de 1946 qui indique que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes »,
- La déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1948
- la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la directive européenne 2002/73 du 23 septembre 2002,
- l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe Thales du 13 janvier 2004,
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- l'accord national de la Métallurgie du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.
- la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ( n° 2008-496)
- l'accord européen IDEA visant à améliorer le développement professionnel en anticipant mieux du 11 juin 2009.

La politique de gestion des ressources humaines, développée dans la Société TRIXELL, doit contribuer à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'analyse de la situation du Groupe en France montre que des mesures doivent être adoptées afin d'élaborer des plans d'action permettant de corriger certaines situations et d'améliorer les perspectives :

- dans la proportion de femmes affectées à des postes de fortes responsabilités ;
- dans les embauches de femmes dans certains métiers ;
- dans les évolutions de carrière et de rémunération des femmes.

Le présent avenant a pour objet d'affirmer la volonté des signataires de mettre en place dans la société TRIXELL les moyens nécessaires à promouvoir la mixité dans l'entreprise, à supprimer les inégalités éventuelles et à garantir l'équité de traitement entre les femmes et les hommes, à partir de l'analyse des situations constatées au sein de l'entreprise.

Les plans d'actions ci-dessous viennent en complément des principes définis dans l'accord du 26 mars 2004 et des négociations débutées en 2011 dont l'aboutissement est ce présent accord.

Afin que cette démarche s'inscrive dans la durée, les parties ont convenu de conclure le présent plan d'actions pour une durée de 3 ans.

## **CHAPITRE 1 - DEVELOPPEMENT DE LA MIXITE DANS L'ENTREPRISE**

### **1.1 – Promotion des métiers de TRIXELL et recrutement**

Afin de susciter des candidatures féminines internes et externes, sur des postes ou secteurs où les femmes sont sous-représentées, des actions de communication auprès des salariés (ex : focus sur un métier ou secteur via Profil) ou public externe à l'entreprise (ex : forums recrutement, présentation dans les écoles, stages...) sur les métiers de TRIXELL seront effectuées.

Dans le processus de recrutement, l'entreprise, à travers son Service RH, s'engage à appliquer les mêmes critères d'embauche aux femmes et aux hommes et s'attache, dans la rédaction des offres, à ce que les postes soient définis de manière non discriminante. Il est ainsi prévu une relecture des offres d'emploi publiées par un membre du sexe sous-représenté de la Direction concernée ou proche du métier et du service RH afin de vérifier que le contenu de ces offres dans leur rédaction encourage les candidatures masculines et féminines.

Il est décidé que la composition des jurys de recrutement doit comporter au moins une femme.

Le service RH s'engage, chaque fois que cela est possible, à respecter une parité dans la sélection des candidats à recevoir en entretien, dans l'objectif de faire progresser le ratio entre candidatures reçues et le nombre d'embauches du sexe sous-représenté. Le taux de progression cible sera revu annuellement en Commission Egalité Femmes/Hommes.

## **1.2 - Amélioration des conditions de travail pour favoriser la mixité des équipes**

Trixell favorisera l'amélioration des conditions de travail pour permettre un accès facilité des femmes à tous les postes : identification des postes plus difficiles d'accès aux femmes, par la Commission Egalité Femmes/Homme pour envisager des modifications dans l'organisation du travail, éventuellement en ayant recours au service d'un ergonome, pour permettre une plus grande accessibilité à ces postes.

## **CHAPITRE 2 - EGALITE PROFESSIONNELLE ET EVOLUTION DE CARRIERE**

### **2.1 - Principe d'égalité de rémunération**

Le principe de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes à qualification compétences et expériences équivalentes est affirmé.

Pour assurer une neutralisation du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération, il est prévu que les salarié(e)s dont le contrat de travail est suspendu (pendant l'année n-1 ou au moment des NAO de l'année n) au titre d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficient lors de la politique salariale de l'année n d'une révision salariale, et ainsi d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de leur catégorie à la même date d'effet que les autres salariés.

Pour les salarié(e)s bénéficiant d'une partie de rémunération sous forme variable, il est prévu qu'ils/elles bénéficient de la partie de la rémunération variable liée à la performance économique annuelle dans les conditions prévues dans le plan de rémunération variable du Groupe Thales, la performance individuelle étant quant à elle appréciée sur la seule période d'activité.

Si des écarts de rémunération moyenne sont constatés entre les femmes et les hommes via la Commission Egalité Femmes / Hommes, une identification des déterminants sera présentée par la Direction à celle-ci.

## **2.2 - Evolution de carrière et promotions individuelles**

Une attention particulière sera apportée à la situation des femmes lors des procédures de promotion.

Dans le cadre des revues de personnel, et spécialement en ce qui concerne les propositions de poste à responsabilité, Trixell attachera une attention particulière à la situation des femmes, pour favoriser un plus grand accès des femmes à ce type de poste.

De même, afin de susciter des candidatures du sexe sous-représenté sur des postes ouverts, il sera proposé des rencontres avec les salariés du même sexe sous représenté présents sur ce type de poste.

Dans le cadre d'augmentation de responsabilité, un accompagnement en terme de formation/tutorat pourra être proposé.

Enfin, TRIXELL s'engage à ce que l'absence des salariés pour congé d'adoption ou de maternité n'ait pas d'incidence défavorable sur leur évolution de carrière ou salariale (cf article 2.1).

## **2.3 - Formation**

Dans le cadre de prise de responsabilité dans un nouveau poste, un accompagnement en terme de formation pourra être proposé.

### **2-3-1- Faciliter l'accès à la formation**

Afin de permettre aux salarié(e)s de participer plus largement aux formations et éviter que les contraintes familiales ne soient un frein à l'accès à la formation, Trixell s'engage autant que faire se peut à adapter les modalités d'organisation des formations pour les rendre plus conciliables avec les contraintes de la vie familiale et par exemple à organiser dans la mesure du possible les formations sur le temps et le lieu du travail.

Une aide financière sera apportée aux femmes et parents isolés suivant une formation diplômante, qualifiante ou se déroulant sur 3 jours minimum et sur un établissement se trouvant à plus de 100 km. Cette formation se déroulera en partie ou totalement hors du temps de travail, à travers la prise en charge sur justificatifs (bulletin de paie ou facture) des frais de garde supplémentaires des enfants de moins de 11 ans, dans la limite d'un plafond de 500 euros annuels.



L'organisation de formations sur le site (intra et interne) à chaque fois que cela est possible ainsi que l'accès aux formations E-Learning proposées par THALES UNIVERSITE sont autant de facteurs facilitant l'accès à la formation.

## **Chapitre 3 - CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

### **3.1 - Organisation du travail**

Souhaitant favoriser l'équilibre vie familiale et professionnelle et considérant que les grandes amplitudes de travail et les réunions tardives ne constituent pas un facteur d'efficacité, les parties au présent accord continuent d'encourager les acteurs concernés à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Il est ainsi admis que les réunions tardives systématiques sont à éviter et l'utilisation de modes de réunion évitant les déplacements, tel que la visioconférence, est favorisée. Ces efforts doivent être maintenus.

Différentes autres dispositions existent au sein de TRIXELL pour préserver ou faciliter l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle telles que :

- charte des réunions instaurée et affichée dans les salles de réunion
- souplesse sur les demandes de dérogation horaire équipiers
- gestion autonome du temps de travail pour les cadres, et les mensuels en horaire variable
- accès facilité au passage à temps partiel
- organisation des formations sur le temps de travail y compris pour le DIF

La Direction de TRIXELL s'est engagée dans le cadre de Centr'Alp à participer à la création d'une crèche interentreprises qui devrait ouvrir ses portes d'ici 2013. 8 berceaux sont d'ores et déjà réservés pour les 3 entités THALES de Moirans. La gestion de cette crèche sera confiée à une structure indépendante externe.

### **3.2 - Temps partiel**

Le choix par le salarié(e) d'un régime à temps partiel, ou d'un forfait jour réduit, ne saurait être à l'origine de discrimination dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération. 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 salarié(e)s concerné(e)s.

Il sera expliqué à chaque salarié(e) qui fera une demande de temps partiel les conséquences de ce choix en termes de retraite, de congés, de RTT et de paye ainsi que les possibilités qui lui sont offertes.

L'examen de la situation montre que la grande majorité des salariés demandant à bénéficier de ces régimes sont des femmes souvent amenées à opérer un tel choix pour tenir compte des obligations familiales. Afin de prévenir des risques de discrimination dans leur développement professionnel, des garanties sont apportées:

- Lors des entretiens de développement professionnel, si la salariée envisage son retour à temps plein, cette situation sera abordée afin de faciliter les conditions de ce retour, et d'en tenir compte dans l'organisation du travail.
- Les salarié(e)s n'ayant pas changé de poste depuis plus de 5 ans auront un entretien avec le RRH de son périmètre afin de faire le point de leur évolution professionnelle.

Une attention est portée pour les salarié(e)s à temps partiel choisi :

- au contenu, à la nature et à la charge des postes proposés,
- à l'application des mêmes règles en matière d'évolution de carrière et de salaires que pour les salariés à temps plein.

L'organisation de la formation professionnelle peut présenter des difficultés, notamment quand les stages sont positionnés les jours d'absence du salarié(e) de l'entreprise. Les services de formation font tout leur possible pour prévenir le plus longtemps à l'avance de telles situations et prennent toute mesure adéquate pour faciliter leur participation.

A l'occasion de l'entretien de développement professionnel, un point annuel est fait entre le salarié(e) et le manager sur l'organisation du travail.

### **3.3 - Le congé de maternité, d'adoption, parental**

Un kit de communication sur ce sujet est mis à disposition par le service Ressources Humaines sur Trixnet.

En cas de suspension du contrat de travail dans le cadre d'un congé parental, le retour à la vie professionnelle doit être anticipé.

Aussi, au terme d'un congé maternité ou adoption, le/la salarié(e) est invité(e) à un entretien avec le RRH de son périmètre afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles. Le/la salarié(e) en congé parental peut, s'il le souhaite, également avoir cet entretien dans les 2 mois qui précèdent le terme du congé parental.

Il est rappelé, à cet égard, que le retour après un congé de maternité ou d'adoption se fait obligatoirement sur le même poste que celui tenu précédemment et que le retour



après congé parental doit s'effectuer sur le même poste de travail ou un poste équivalent.

Pour les salarié(e)s revenant d'un congé parental de plus de 2 ans, il est proposé un bilan professionnel (par exemple, un point orientation ou un point carrière) suivi si besoin d'une formation adéquate.

Considérant que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est déterminant et afin de s'assurer que les salariés réintègrent la société dans de bonnes conditions après un congé de maternité ou un congé parental, les parties s'engagent à prendre les mesures suivantes :

- Sensibiliser le management à ces questions, notamment en portant une attention particulière aux horaires de travail
- Permettre l'accès aux informations pendant le congé de maternité ou d'adoption.  
Thales s'engage à informer la/le salarié(e) de toute évolution de l'environnement professionnel.
- Réaliser entretien de développement (EDP) avec son manager au retour d'un(e) salarié(e) de congé maternité, adoption ou parental.

### **3.4 - Le congé paternité**

Le salarié absent pour congé paternité au titre de l'article L 1225-35 du Code du Travail, bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant les 5 premiers jours calendaires de son congé.

Pendant cette période, l'employeur verse au salarié concerné un complément de salaire venant s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale dans la limite du plafond de Sécurité Sociale.

### **3.5 - Salariées en état de grossesse**

Si l'état de grossesse est incompatible avec le poste occupé habituellement (ex : salle blanche), la salariée sera reçue en entretien par le service Ressources Humaines pour étudier les tâches pouvant lui être confiées avant son départ en congé maternité.

Un appel sera fait auprès des chefs de service afin d'identifier des missions et/ou tâches pouvant être proposées aux salariées concernées.

Des aménagements horaires seront proposés aux femmes à compter de la déclaration de grossesse, sans effet rétroactif : 1 heure par jour, non cumulable, sera mise à la discrétion des femmes enceintes, sans réduction de rémunération.

Les modalités de prise de cette heure devra être discutée et validée au préalable avec le manager concerné et la charge de travail aménagée en conséquence si nécessaire.

### **3.6 - Famille monoparentale**

Conscient des problèmes parfois engendrés en cas de divorce ou de séparation du salarié(e) travaillant en équipe ayant la garde des enfants, il est décidé qu'un entretien sera mené dans ce cadre avec le salarié qui le demande, pour étudier la possibilité de changement d'équipe pendant un temps déterminé ou indéterminé, dans la mesure du possible, en fonction des besoins de production et des compétences du salarié(e).

### **3.7 – Charte de la parentalité**

Afin d'afficher en interne comme à l'extérieur la volonté de l'entreprise à concilier vie parentale et vie professionnelle, l'entreprise adhère à travers le Groupe à la charte de la Parentalité. Ceci pourra être mentionné dans les communications vers l'extérieur (site, annonce de recrutement) dans le but de susciter plus de candidatures féminines

## **Chapitre 4 - FAIRE EVOLUER LES PRATIQUES ET MENTALITES PAR LA SENSIBILISATION ET L'INFORMATION DES ACTEURS DANS L'ENTREPRISE**

### **4.1 - Agir efficacement contre les stéréotypes**

Les parties au présent accord conviennent que les inégalités femmes / hommes qui existent dans l'entreprise, relèvent en partie d'images habituellement véhiculées autant par les hommes que par les femmes, mais elles se refusent à considérer cette situation comme une fatalité.

C'est pourquoi, elles jugent que ce sujet doit avant tout être abordé sous l'angle plus général de la valorisation de la diversité, de la complémentarité et des différences. Un effort dans ces actions de communication et de formation sera réalisé pour éliminer toute référence à des stéréotypes existants et pour mettre en évidence qu'il n'existe pas de profil unique de responsable, ni d'emploi a priori masculin ou féminin.

Il appartient à chacun et plus particulièrement aux managers de veiller à ce que le personnel ne véhicule pas par des propos, des attitudes ou des comportements, des représentations contraires à la dignité et au respect de la femme. Dans ce cadre, une action de sensibilisation sera réalisée spécifiquement à l'attention des managers.

En outre ces stéréotypes s'étendent aussi aux représentations des organisations de travail. Or, pour palier aux difficultés des femmes d'accéder aux postes à responsabilités, de nouvelles organisations de travail devront être envisagées ou repensées.



#### **4.2 - Sensibiliser sur le thème de l'égalité professionnelle**

L'entreprise s'emploiera à sensibiliser l'ensemble du personnel aux dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les sexes, notamment en diffusant lors de l'embauche de tout salarié un document rappelant les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les principes et règles énoncés expriment la volonté de la Société TRIXELL de donner une méthode en vue d'identifier, d'examiner, d'échanger et de définir des plans d'actions prévoyant la mise en place de mesures concrètes afin de garantir pour l'avenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un panneau d'affichage dédié aux Communications de la Commission Egalité Femmes/Hommes sera mis en place.

### **Chapitre 5 – CADRE COLLECTIF DE CES MESURES**

Le plan d'actions, mis en place en exécution du présent accord, est par nature collectif et n'a pas d'effet rétroactif au titre des périodes antérieures à la signature de l'accord. Ses effets seront mesurés par des indicateurs tels que les mobilités, les rémunérations, la participation aux sessions de formation...

Des analyses relatives au parcours professionnel et à l'évolution de la rémunération seront effectuées sur la base notamment des documents de référence et après étude et discussions en commission d'égalité professionnelle.

L'écart de situation professionnelle constaté au sein d'une même catégorie professionnelle entre deux groupes de référence (c'est à dire un nombre significatif d'hommes et femmes placés dans une situation identique ou étroitement similaire à défaut d'un nombre suffisant de salariés représentatifs) donnera lieu à un plan d'actions garantissant l'égalité professionnelle.

L'écart de rémunération constaté au sein de la même classification professionnelle entre les deux groupes de référence sera analysé en tenant compte de critères objectifs.

En cas d'écart injustifié, un plan d'actions triennal sera défini afin de remédier, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la signature de l'accord, à l'écart de rémunération constaté entre les deux groupes.

En cas de désaccord de la Direction de la société sur ce délai, lors des négociations, les organisations syndicales pourront saisir la Commission de suivi de l'accord Groupe qui sera réunie dans un délai d'un mois.

Elle sera une instance d'appel et de recours permettant de fixer, si nécessaire, un délai plus adapté à la situation (éventuellement supérieur à trois ans).

Les situations individuelles relèvent du processus de gestion des Ressources Humaines.

Le droit à l'information sur l'égalité professionnelle est encouragé par la mise à disposition des textes sur l'égalité professionnelle par le service ressources humaines à toute personne qui le souhaite, ainsi que les indicateurs de mesures du rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette mise à disposition complète l'obligation d'affichage prévue par l'article L 123-7 du Code du Travail.

## **Chapitre 6 - MISE EN ŒUVRE DU PRESENT AVENANT**

### **6.1 - Suivi de l'Accord**

La Commission relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aura pour mission d'assurer le suivi de cet avenant.

Cette Commission analysera les indicateurs retenus par les partenaires sociaux de TRIXELL figurant en Annexe 1 du présent avenant.

### **6.2 - Durée du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans à compter du dépôt du présent accord à la Direction Départementale du Travail.

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

### **6.3 - Publicité et dépôt**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de la Société, en deux exemplaires (un papier et un électronique) auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de l'Isère et en un exemplaire au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

Fait à Moirans en 7 exemplaires le 1<sup>er</sup> mars 2012.

Pour la Direction,

Sandra HONG  
Directrice des Ressources Humaines




Pour les Organisations syndicales,

CFDT      Pascal OSTERNAUD



CFE-CGC      Denis ALVIN



CGT      Farid YAHIA-BEY



FO      Samir BOULEGHLEM



## Annexe 1 : Indicateurs plan d'action

Domaine d'action	Objectif de l'action	Action	Indicateur
Formation	Faciliter l'accès à la formation des femmes et parents isolés	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorité d'action de formation dans l'année suivant la reprise d'activité</li> <li>- Prise en charge d'une partie des frais de garde supplémentaires</li> <li>- Développement du E-learning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proportion de femmes ayant suivi une formation dans l'année suivant le retour de congé</li> <li>- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une prise en charge de frais de garde</li> <li>- Nombre de formations e-learning réalisées</li> </ul>
Promotion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Susciter les candidatures du sexe sous-représenté sur les postes ouverts</li> <li>- Améliorer le pourcentage de promotions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer des rencontres avec les salariés du sexe sous-représenté présents sur ce type de postes</li> <li>- Mise en place de mesures d'accompagnement des salariés promus (tutorat, parrainage)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evolution du nombre de candidatures par sexe</li> <li>- Evolution du nombre de mobilités professionnelles par sexe</li> </ul>
Embauches	Augmenter les candidatures féminines externes et internes sur les postes ou secteurs où les femmes sont sous-représentées	Mise en place d'actions de communication auprès des salariés ou bien du public externe à l'entreprise sur les métiers de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'actions de communication réalisées</li> <li>- Suivi du nombre de candidatures par sexe et par poste ouvert (non soumis à quotas)</li> <li>- Suivi du nombre d'entretiens par sexe et par poste ouvert (non soumis en quotas)</li> <li>- Suivi des embauches par sexe et par familles professionnelles (non soumis à quotas)</li> </ul>

SIF  
DA  
PO  
CU

