

**AVENANT n°3 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 et son avenant n°1 du 27 juin 2012,
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la société TRIXELL du 12 mai 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.

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.

Cet avenant remplace l'avenant n°2 du 1^{er} mars 2012.

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 sur les métiers de TRIXELL seront effectuées auprès :

- **des salariés** (ex : focus sur un métier ou secteur via Profil)

Dans le processus de recrutement, l'entreprise, à travers sa Direction des ressources humaines, 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 afin de vérifier que le contenu de ces offres dans leur rédaction encourage les candidatures masculines et féminines.

La composition des jurys de recrutement comporte au moins une femme.

En outre, concernant les recrutements par mobilité interne, la Direction s'assure que la proportion de femmes embauchées par des mutations groupe soit au moins proportionnelle aux candidatures féminines reçues via le logiciel de traitement des candidatures (Thaleo) dans chaque catégorie professionnelle.

Les données relatives aux embauches réalisées en CDI et notamment le nombre de candidatures reçues, par catégorie professionnelle et par sexe ainsi que l'objectif au regard de la situation réelle de représentativité, sont communiquées chaque année dans le cadre de la Commission afin qu'elle puisse en assurer le suivi.

Pour les recrutements externes, la Direction des ressources humaines 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.

TRIXELL a à l'égard des sociétés d'intérim ou cabinets de recrutement la même exigence concernant la présentation de candidat(e)s.

TRIXELL se donne pour objectif d'atteindre un ratio de 24% de femmes recrutées sur les postes pourvus par un recrutement externe sur la période d'application de ce plan triennal. Ce taux cible sera suivi annuellement en Commission Egalité Femmes/Hommes.

Enfin pour contribuer à maintenir ou atteindre cet objectif, dans la mesure du possible, au moins une candidature du sexe sous-représenté est recherchée et en particulier plus de candidatures féminines sur les postes, stages et alternances proposés par TRIXELL pour maintenir ou accroître le pourcentage de femmes dans l'entreprise.

- **du public externe à l'entreprise** dans le but de promouvoir l'orientation des jeunes filles vers des métiers techniques, scientifiques, et du management, par exemple :

- par un rapprochement avec les écoles, collèges et rectorat (en particulier via interventions de femmes exerçant des métiers techniques)
- par la participation à des forums
- par l'organisation de visites de TRIXELL par des élèves des établissements scolaires,
- par l'accueil de stagiaires de « découverte de l'entreprise et de ses métiers » (en particulier via les stages de 3^{ième})

Une action par an a minima est proposée par la DRH dans le cadre de la Commission Egalité Femmes/Hommes et est organisée conjointement entre la DRH et les membres de la Commission. TRIXELL prend en charge les moyens nécessaires aux visites organisées dans ce cadre. La DRH informe la Commission de suivi de l'accord cadre Groupe.

1.3 - Amélioration des conditions de travail pour favoriser la mixité des équipes

TRIXELL favorise 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

Le panel minimum nécessaire pour l'analyse des données statistiques fournies à la commission est fixé à 5 personnes, tout en veillant à préserver l'anonymat des salariés concernés que les parties s'engagent à respecter strictement.

L'analyse « carrière » et « rémunération » (annexe II de l'accord du 13 janvier 2004) est faite y compris aux plus au niveau de la société.

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 de la suspension 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.

Une statistique annuelle sera fournie concernant la politique salariale dont bénéficient ces 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 le budget spécifique du 0,1% du Groupe est maintenu, un plan d'actions traitant les écarts de rémunération sera établi par la Direction.

Dans le cas contraire, lorsque 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. Un budget

spécifique de correction, indépendant à la politique salariale, pouvant aller jusqu'à 0,1% de la masse salariale, sera alloué.

Le suivi et le bilan de ces mesures seront présentés chaque année à la Commission Egalité Femmes / Hommes.

2.2 - Evolution de carrière et promotions individuelles

Par souci d'égalité, les promotions individuelles réalisées dans chacune des catégories professionnelles, respectent au minimum la proportionnalité entre les femmes et les hommes au sein de ladite catégorie professionnelle.

Une attention particulière est portée à la situation des femmes dans le cadre des promotions de mensuel à cadre, de l'accès à l'encadrement supérieur et aux postes de cadres dirigeants.

Chaque année, le bilan de la politique de promotion fait l'objet d'une présentation dans le cadre de la Commissions Egalité Femmes / Hommes.

En outre, TRIXELL se donne pour objectif d'équilibrer la représentativité des femmes et des hommes au sein des différents niveaux de responsabilité relativement à leur répartition dans les niveaux de responsabilité inférieurs.

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/coaching peut 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 privilégier, dans la mesure du possible, l'organisation des formations sur le temps et le lieu du travail.

Lorsque les actions de formation se déroulent partiellement en dehors du temps de travail habituel, les frais de garde d'enfant(s) de moins de 11 ans ou d'enfants handicapés liés à ces heures de formation sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 500 € par an et par salariée, et sous réserve d'un accord préalable de la Direction des Ressources Humaines (sur présentation d'un justificatif).

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 et de veiller aux bonnes pratiques en matière d'utilisation des NTIC.

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 est 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.

La charge de travail des salariés à temps partiel doit être adaptée dans les faits. Un entretien a lieu entre le salarié, le responsable et un membre des Ressources Humaines lors du passage à temps partiel. La charge et l'organisation du travail ainsi que la formation et l'évolution de carrière sont abordées lors de cet entretien. Chaque année, après passage à temps partiel, une discussion aura lieu lors de l'EAA ou de l'EDP pour évoquer ces points. En cas de désaccord persistant sur l'organisation du travail, le salarié pourra demander un deuxième entretien en présence de la RH.

Une statistique des salariés à temps partiel et des entretiens réalisés est fournie à la Commission Egalité Femmes /Hommes.

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 la participation de ces salariés à des stages de formation.

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 la parentalité est mis à disposition par la Direction sur Trixnet.

La Direction se charge de diffuser le guide de la parentalité et les fiches pratiques mis à jour aux managers et salariés et met en œuvre des actions de formation / sensibilisation sur le sujet.

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

Afin de maintenir le lien entre l'entreprise et le salarié durant ce type de congé, TRIXELL veille à l'information régulière des salariés en congé maternité ou d'adoption.

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.

A l'issue de son congé, la salariée retrouve son poste en priorité. Si cela n'est pas possible, elle retrouve un emploi similaire en termes de qualifications, de compétences et de rémunération.

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. TRIXELL s'engage à informer la/le salarié(e) de toute évolution de l'environnement professionnel.
- Réaliser un entretien spécifique axé sur le développement professionnel avec son manager au retour d'un(e) salarié(e) de congé maternité, adoption ou parental.

3.4 - Le congé paternité

La Direction rappelle régulièrement aux pères les droits leur permettant de prendre leur 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 l'ensemble 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 de sa rémunération mensuelle de base.

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 la Direction 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 devront être discutées et validées 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 les 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

Sensibilisation du management

La mise en œuvre la plus large 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.

A cet effet, une information spécifique sera donnée aux managers concernant :

- Les mesures du présent plan d'action, afin qu'ils puissent veiller au sein de leur service au respect de ses principes.
- Les dispositions légales et conventionnelles relatives à certains événements tels que le congé de maternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation afin qu'ils puissent en tenir compte dans l'organisation de l'activité de leur service pendant la période au cours de laquelle le salarié sera absent et qu'ils puissent apporter des précisions aux salariés concernés.
- Le rappel que le choix d'un temps choisi est une solution adaptée pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Information à l'égard de l'ensemble du personnel

Il est par ailleurs rappelé que tous les salariés accédant à des fonctions de management bénéficient d'une formation spécifique (passeport management) au cours de laquelle les principes et engagements de la Société en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont présentés.

Afin de maintenir l'attention des managers tout au long du déroulement du plan d'action triennal, une information sera délivrée chaque année à la Commission Egalité Femmes/Hommes sur ce sujet. Elle reprendra des éléments chiffrés issus du bilan égalité Femmes-Hommes et rappellera les principales mesures du plan d'action.

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, ou encore en communiquant aux salariés le guide de la parentalité ainsi que les fiches pratiques mises à jour.

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.

Par ailleurs, la Direction diffusera le présent avenant à la Commission Egalité Femmes/Hommes, au secrétaire du CHSCT des sites et au secrétaire du comité d'entreprise.

La Commission Egalité Femmes/Hommes organisera, une fois par an, une sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par exemple à l'heure du déjeuner, afin de présenter les dispositions du présent avenant et les aides locales en matière d'aide à la parentalité.

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 la Direction des 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.

La Commission Egalité Femmes / Hommes peut se réunir durant les heures de travail dans la limite d'un crédit annuel de 12 heures par membres. Ce nombre d'heures ne tient pas compte des heures de déplacements éventuellement nécessaires et des temps passés en réunion avec la Direction.

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 8 janvier 2013.

Pour la Direction,

Sandra HONG
Directrice des Ressources Humaines

Pour les Organisations syndicales,

CFDT Fabrice LEGROS

CFE-CGC Denis ALVIN

CGT Farid YAHIA-BEY

FO Samir BOULEGHLEM

ANNEXE N° 1

Domaine d'action	Objectif de l'action	Action	Indicateur
Recrutement	Objectif de recrutement de 24% de femmes dans les 3 années suivant la signature de l'avenant	Être attentif au maintien du pourcentage et ce, de façon répartie entre les divers métiers et statuts dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'offres d'emploi analysées et validées • Nombre d'embauches en CDI par sexes et par NR et Familles professionnelles • Nombre de candidatures de femmes présenté par les prestataires extérieures à TRIXELL • Pourcentage de femmes accueillies en stage ou en contrat d'alternance par rapport au total de contrats d'alternance • La représentativité des femmes dans les filières et formations recherchées au niveau national et local.
Promotion des métiers techniques	Promouvoir l'orientation des jeunes filles vers des métiers techniques de TRIXELL	Sensibilisation et Communication interne	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actions de sensibilisations externes réalisées (visites d'entreprises, participation aux forums, accueil stages d'observation)
Evolution de carrière	Assurer l'égalité de traitement entre Hommes et Femmes pour les promotions	Suivi des mobilités et promotions des femmes notamment sur les postes à responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tutorats mis en place sur l'année • Pourcentage d'hommes et de femmes promus chaque année par CSP • Taux d'hommes et de femmes par NR
Formation Professionnelle	Faciliter l'accès aux formations pour tous	Favoriser la prise de responsabilité dans un nouveau poste	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariées ayant bénéficié d'une prise en charge des frais de garde pour assister à une formation • Nombre de formation dispensées sur le site versus nombre total de formation

ANNEXE N° 1

Domaine d'action	Objectif de l'action	Action	Indicateur
Conciliation vie professionnelle/vie privée	Veiller à une égalité des chances face aux contraintes de la vie familiale	Maintien ou mise en place de dispositions visant à assurer cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le souci d'efficacité individuelle et collective	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés ayant inscrits leur enfant à la crèche de l'entreprise • Taux des salariés à temps partiel promus sur le nombre global de promotions • Nombre d'EDP spécifiques réalisés au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental. • Nombre de salariés ayant pris un congé paternité
Agir contre les stéréotypes	Faires évoluer les pratiques et mentalités par la sensibilisation des acteurs dans l'entreprise	<p>Sensibilisation du management</p> <p>Sensibilisation de l'ensemble du personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'action d'information envers le management • Nombre de documents sur l'égalité professionnelle remis à l'embauche par rapport au nombre d'embauchés • Nombre salariés, managers ou non, ayant suivi une formation égalité-mixité intégrant la lutte contre les stéréotype et l'équilibre vie professionnelle/vie privée

SH
D
F4 FL

ANNEXE N° 2

Domaine d'action	Indicateurs
Maintien de l'égalité Hommes/Femmes dans le Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de femmes/hommes dans le Groupe au 31 décembre : pourcentage calculé au regard du nombre de salariés inscrits à l'effectif Groupe comprenant tous les types de contrats (CDI, CDD, apprentissage) • Pourcentage de femmes/hommes dans le Groupe au 31 décembre : pourcentage calculé au regard du nombre de salariés inscrits à l'effectif Groupe comprenant les seuls CDI • Répartition femmes/hommes par familles professionnelles • Répartition femmes/hommes par NR • Pyramide des âges femmes/hommes • Répartition des femmes et des hommes par tranche (20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51-55, 56-60, 61 et +) • Projection des départs potentiels en retraite de femmes au regard des critères légaux de départ en retraite • Nombre de départ de femmes dans le Groupe (par type de départ)
Embauche	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés (tous types de contrats : CDI, CDD, apprentissage) • Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés (CDI) • Pourcentage des recrutements de femmes en CDI par NR • Pourcentage de femmes et d'hommes recrutés par famille professionnelle