

THALES

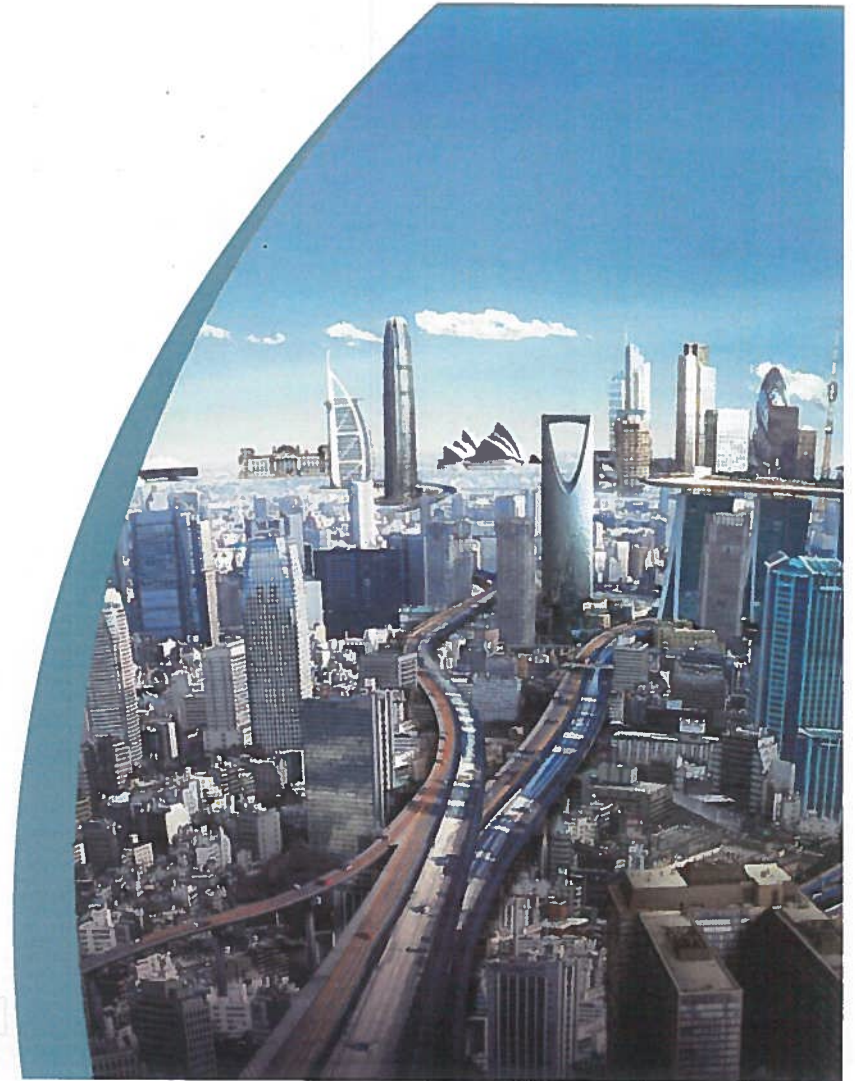
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant n°4 2020-2021-2022
THALES S.A

www.thalesgroup.com

SDUT

THALES GROUP INTERNAL



AS

PLAN D' ACTIONS N°1

ACTIONS DE SENSIBILISATION, D'INFORMATION ET DE FORMATION AU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Sensibilisation, information et
formation du management

Formation des équipes
Ressources Humaines

Information des collaborateurs

2 SDUT

THALES GROUP INTERNAL

THALES

PLAN D' ACTIONS N°1

Sensibilisation, information et formation du management

2020			
Réunions d'information et communication (avenant n °4 , le bilan avenant 3 ainsi et note globale de l'index égalité)			
Création de la formation « les engagements sociaux de Thales SA en matière de diversité et inclusion »			
Mise en place d'une session pilote de la formation			
		2021	2022
Déploiement de la formation « les engagements sociaux de Thales SA en matière de diversité et inclusion »			

PLAN D' ACTIONS N°1

Sensibilisation, information et formation du management

	2020	2021	2022
Communication effectuée au niveau de chaque CODIR avec restitution des avis et commentaires des CSE et du CSEC			
Proposition d'une formation aux nouveaux managers			
Mise à disposition du management une mise à jour de la brochure destinée à favoriser la « mixité professionnelle »			
Modalités de formations et actions de sensibilisation dispensées			
% du management de l'établissement du siège formé (objectif : 50% sur les 3 ans)			
% du management de TRT formé (objectif : 80% sur les 3 ans)			

SOLU

THALES GROUP INTERNAL

THALES

[Signature]

PLAN D' ACTIONS N°1

Formation des équipes ressources humaines

2020	
Présentation de l'avenant 4 à l'ensemble des équipes RH de Thales SA, y compris le talent acquisition	

5 SDUT →

THALES GROUP INTERNAL

THALES

PLAN D' ACTIONS N°1

Information des collaborateurs

	2020		
Communication à l'ensemble du personnel sur la signature de l'avenant n°4			
	2020	2021	2022
Publication de la note globale de Thales SA issue de l'index Egalité sur l'intranet			
Organisation d'événements dédiés afin de sensibiliser l'ensemble du personnel sur l'importance de la mixité professionnelle			
Sensibilisation de chaque nouvel embauché aux questions liées au développement de l'égalité professionnelle et aux plans d'actions de Thales SA			
Disponibilité des plaquettes, livrets et fiches pratiques sur l'intranet			

6 SDLT

THALES GROUP INTERNAL

THALES

PLAN D' ACTIONS N°2

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER LA MIXITE PROFESSIONNELLE

Promotion des métiers

Développement des stages et
des contrats d'apprentissage à
destination des femmes

Développement de la mixité par
le recrutement

Développement de la mixité par
une analyse prospective
(départs en retraite et FP)

17 SDUW

THALES GROUP INTERNAL

THALES

Handwritten signature

PLAN D' ACTIONS N°2

Promotion des métiers

	2020	2021	2022
Refonte du Kit de communication			
Distribution du kit de communication à tous les jeunes collégien(e)s et lycéen(e)s en stage			
Le nombre de volontaires pour présenter leur activité mise à jour 1 fois par an (décembre)			
Nombre de campus managers au sein de Thales SA			

8 SDLT

THALES GROUP INTERNAL

THALES

Handwritten signature

PLAN D' ACTIONS N°2

Développement des stages et des contrats d'apprentissage à destination des femmes

	2020	2021	2022
% de femmes parmi les alternants au sein de TRT et au sein du siège			
Taux de féminisation des stages conventionnés par établissement			

9 SOLT

THALES GROUP INTERNAL

THALES

PLAN D'ACTION N°2

Développement de la mixité par le recrutement

	2020	2021	2022
% de femmes recrutées par établissement (objectif : 40% sur 3 ans)			
Taux de féminisation des doctorants en thèse au sein de TRT (objectif sur 3 ans : 30%)			
% de femmes recrutées en CDI par établissement (objectif sur 3 ans : 40%)			
% de femmes au sein de Thales SA (objectif sur 3 ans : 40%)			

L10 SOLUT

THALES GROUP INTERNAL

THALES

PLAN D' ACTIONS N°2

Développement de la mixité par une analyse prospective (départs en retraite)

	2020	2021	2022
Nombre de femmes parties à la retraite à l'année n-1			
Nombre prévisionnel de départ à la retraite à l'année n			

11 SDUT

THALES GROUP INTERNAL

THALES

PLAN D' ACTIONS N°3

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION DE CARRIERE

Favoriser l'accès des femmes
à certains métiers et postes à
responsabilités et les
accompagner dans leur prise
de poste

Accompagnement des
salariés dans leur évolution
de carrière par l'accès à la
formation

PLAN D' ACTIONS N°3

Favoriser l'accès des femmes à certains métiers et postes à responsabilités et les accompagner dans leur prise de poste

	2020	2021	2022
Nombre de femmes cadres dirigeants			
Nombre de femmes suivant des formations diplômantes ou qualifiantes et ayant bénéficié d'une évolution de carrière à l'issue			
Nombre de femmes ayant suivi des actions de formation liées aux actions de développement de compétences			
% de femmes formées au regard de la représentativité de l'effectif			
Nombre de stages de formation dispensés pour les femmes de la société Thales SA			

PLAN D' ACTIONS N°3

Accompagnement des femmes dans leur évolution de carrière par l'accès à la formation

	2020	2021	2022
Nombre de salariés ayant bénéficié de la prise en charge de frais de garde supplémentaires pour formations			
Montant moyen remboursé (Frais de garde pour formation)			
Nombre de salariés ayant bénéficié de la prise en charge de frais de garde supplémentaires pour missions.			
Montant moyen remboursé (Frais de garde pour mission)			

PLAN D' ACTIONS N°4

ACTIONS DESTINEES A FAVORISER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Dispositions particulières permettant de faciliter le départ et le retour d'un salarié en congé maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation

Sensibilisation et action liées à la parentalité

Modalités d'organisation du travail

THALES

PLAN D' ACTIONS N°4

Dispositions particulières permettant de faciliter le départ et le retour d'un salarié en congé maternité, d'adoption ou en congé parental d'éducation

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de salariés en congés maternité / adoption/ parental pendant la politique salariale						
Répartition des congés parentaux de l'effectif par catégorie socio-professionnelle						
Nombre de personnes ayant bénéficié de la mesure d'AI minimale et, pour les personnes concernées, de la part variable individuelle déterminée sur la période d'activité.						

PLAN D' ACTIONS N°4

Sensibilisation et action liées à la parentalité

	2020	2021	2022
Guide de la parentalité diffusé et disponible sur l'intranet.			
Information sur les crèches et les dispositifs d'accueil d'urgence à l'ensemble des salariés			
Nombre de jours moyen pris pour les congés paternité.			
Taux d'occupation des berceaux par établissement			
Nombre de demandes de places de crèche sur liste d'attente en mai et en novembre, par établissement			

PLAN D' ACTIONS N°4

Modalités d'organisation du travail

	2020	2021	2022
Répartition par genre des salariés à temps partiel			
Suivi de promotions attribuées aux salariés à temps partiel et à temps plein			
Notes sur les règles d'utilisation des TIC transmises aux utilisateurs et aux managers.			

PLAN D' ACTIONS N°5

ACTIONS DESTINEES A SUPPRIMER LES EVENTUELS ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Des salaires égaux dès
l'embauche

Politique d'augmentation
salariale

THALES

PLAN D'ACTION N°5

Politique salariale

		2020		2021		2022		
Salaires d'embauche des hommes et des femmes « débutants »		F	H	F	H	F	H	
Taux de promotion de femmes par rapport aux hommes par catégorie socio-professionnelle par établissement		siège	F	H	F	H	F	H
		TRT	F	H	F	H	F	H
Répartition des promotions des effectifs actifs Hommes Femmes, par catégories socio-professionnelles,		F	H	F	H	F	H	
Nombre de personnes ayant bénéficié du budget « Egalité F/H »								

20 SOL N

THALES GROUP INTERNAL

THALES

PLAN D' ACTIONS N°6

PREVENTION DU HARCELEMENT ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Actions de sensibilisation

21

SDUT

THALES GROUP INTERNAL

THALES

[Handwritten signature]

PLAN D' ACTIONS N°6

Actions de sensibilisation

	2020	2021	2022
Nombre de salariés formés / sensibilisés			
Nombres de sollicitations auprès des référents			

THALES

Formulaire de demande d'attribution d'une prime forfaitaire pour les frais supplémentaires induits par la garde d'enfant(s) et/ ou de personne(s) à charge lors d'une formation ou d'une mission professionnelle



Ce document est destiné à la demande d'attribution de primes forfaitaires pour compenser les frais de garde supplémentaires d'enfants de -12 ans et/ou de personnes à charge induits par une formation ou une mission professionnelle.

- **Dans le cadre d'une formation** : prime forfaitaire de 14 MG par journée de formation dans la limite d'un plafond annuel indexé sur l'évolution du MG de 254 euros par an et par salarié.

- **Dans le cadre d'une mission professionnelle** : mesure réservée uniquement aux salariés dont le salaire de base annuel n'excède pas 1.8 PASS. L'attribution d'une prime forfaitaire 14 MG par journée de missions dans la limite d'un plafond annuel indexé sur l'évolution du MG de 457 euros par an est prévue. Le nombre total de jours de missions, ouvrant droit à la prime forfaitaire, sera apprécié selon une périodicité trimestrielle, sans possibilité de report d'un trimestre sur l'autre.

Il est à noter que la prime forfaitaire de 14MG ainsi que le plafond de prise en charge seront majorés de 50% dans le cas d'un foyer monoparental.

Demandeur :		Date de la demande :
Direction / Groupe :		Equipe/Laboratoire :

<input type="checkbox"/> MISSION PROFESSIONNELLE	<input type="checkbox"/> FORMATION PROFESSIONNELLE
Date(s) de la mission ou formation :	
Lieu de la mission ou formation :	

FOYER MONOPARENTAL
<input type="checkbox"/> Oui
<input type="checkbox"/> Non

	Responsable Direction / Laboratoire <i>Pour validation de la mission ou de la formation</i>	DRH <i>Pour validation du versement de la prime forfaitaire</i>
Nom		
Date		
Signature		
Commentaires		<input type="checkbox"/> Accord <input type="checkbox"/> Refus - justification :

SDUT

Handwritten mark in the top right corner.

CIRCUIT DU FORMULAIRE

Acteurs	Actions
Demandeur	Élabore la demande de prime forfaitaire via ce formulaire et le fait signer pour accord par son responsable hiérarchique
	↓
Demandeur	Fait parvenir la demande de prime forfaitaire à son Responsable Ressources Humaines via le formulaire dédié.
	↓
DRH	Valide la demande de remboursement après réception du formulaire signé par le manager et après validation du plafond annuel du demandeur et transmet la demande de versement de la prime forfaitaire à la paie.
	↓
Paie	Versement de la prime forfaitaire au collaborateur sur la paie du mois suivant la demande

SDUT

FICHE PRATIQUE



L'ENTRETIEN PRE-CONGE MATERNITE/ D'ADOPTION/ PARENTAL

Le **congé maternité / d'adoption / parental** constitue une absence au poste de travail qui engendre une modification de l'environnement professionnel de la collaboratrice ou du collaborateur, de son manager et du service concerné.

Avant le départ en congé, il est donc important que **chacun** puisse exposer de manière claire ses attentes et ses questions relatives à cette période.

Cette fiche est un guide d'entretien pour aborder les principaux thèmes relatifs à ce type d'absence. La liste des thèmes n'est pas exhaustive.

L'essentiel est de prendre le temps de cet échange **pour accompagner le départ et ainsi mieux préparer le retour.**



THEMES A ABORDER

- Date prévisionnelle du début du congé
- Date prévisionnelle du retour de congé
- Qui effectuera le travail de la collaboratrice ou le collaborateur pendant son absence (répartition des tâches dans le service, remplacement) ?
- L'absence au poste de travail génère-t-elle des craintes pour la collaboratrice ou le collaborateur ? si oui, quelles sont-elles ?
- Quelles sont les grandes échéances ou changements qui devraient intervenir pendant l'absence ?
- La collaboratrice ou le collaborateur souhaite-t-elle/il recevoir les informations Société à son domicile ?
- Check-ins et politique salariale : aborder ces thèmes en indiquant selon la période de l'absence comment cela se déroulera
- Un aménagement d'horaires, un temps partiel, ou encore la mise en place du télétravail sont-ils envisagés au retour ?



L'ENTRETIEN DE RETOUR DE CONGE MATERNITE/ D'ADOPTION/ PARENTAL

Le **congé maternité / d'adoption / parental** constitue une absence au poste de travail qui engendre une modification de l'environnement professionnel de la collaboratrice ou du collaborateur, de son manager et du service concerné.

Au retour du congé, il est donc important que **chacun** puisse exposer de manière claire ses attentes et ses questions relatives à la **reprise du travail**.

Cette fiche est un guide d'entretien pour aborder les principaux thèmes relatifs à ce type d'absence. La liste des thèmes n'est pas exhaustive.

L'essentiel est de prendre le temps de cet échange pour **accompagner le retour**.



THEMES A ABORDER

- Qui a effectué le travail de la collaboratrice ou le collaborateur, pendant son absence (répartition des tâches dans le service, remplacement) ?
- Quelles ont été les grandes échéances ou changements intervenus pendant l'absence ?
- Quels sont les objectifs à court terme de la collaboratrice ou du collaborateur ?
- Quels sont les besoins de formation éventuels permettant à la collaboratrice ou au collaborateur de pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles ?
- Check-ins et politique salariale : aborder ces thèmes en indiquant selon la période de l'absence comment cela peut se dérouler.
- Un aménagement d'horaires ou un temps partiel ou encore le recours au télétravail est-il envisagé ?