

Index Egalité Femmes Hommes : publication de la note obtenue par les entreprises comptant au moins 50 salariés en France pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un nouveau dispositif légal a été défini, par lequel les entreprises françaises de plus de 50 salariés s'évaluent chaque année dans le domaine de l'égalité professionnelle : l'Index Egalité Femmes Hommes.

Bâti autour de 5 indicateurs ⁽¹⁾ calculés sur un total de 100 points, l'Index mesure, par entité juridique, différentes données en matière d'égalité professionnelle :

- écarts de rémunération,
- écarts dans la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'augmentations salariales,
- écarts dans la proportion de femmes et d'hommes promus,
- augmentation systématique des femmes l'année d'un congé de maternité ou d'adoption,
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

En deçà d'un seuil de 75 points sur 100, l'entreprise est dans l'obligation de définir et mettre en œuvre des mesures correctives, dans un délai de trois ans.

Déployé prioritairement au sein des entreprises de grande taille (effectif de 250 salariés et plus) en 2019, le dispositif est étendu à compter de 2020 aux entreprises comptant 50 à 250 salariés.

Vous trouverez ci-après la note sur 100 obtenue par chaque entreprise du groupe Thales en France de plus de 50 salariés ⁽²⁾ ⁽³⁾. Le niveau de ces notes témoigne de l'engagement de longue date du Groupe en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : aucune note ne se situe en deçà du seuil de 75 points et 14 sociétés sur 18 obtiennent plus de 85 points sur 100.

Dès 2004, Thales s'est engagée par accord à attribuer aux femmes en congé de maternité ou d'adoption une augmentation au moins équivalente à l'augmentation de salaire de leur catégorie.

Pour renforcer la mixité à tous les niveaux de l'organisation, Thales s'est donné depuis 2016 l'ambition :

- d'accélérer le recrutement de femmes (40%),
- de les promouvoir à des postes de niveaux de responsabilité les plus élevés (30%),
- d'accroître leur représentation au sein des comités de direction (au moins 3 femmes par comité).

La mise en place d'une gouvernance dédiée à la Diversité et à l'Inclusion, démontre encore l'importance accordée au sujet.

Note obtenue par les entreprises françaises relevant du périmètre du Groupe Thales et comportant plus de 50 salariés:

⁽¹⁾ 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés

⁽²⁾ Les entreprises comportant moins de 50 salariés restent hors du champ d'application de l'Index

⁽³⁾ Les entreprises Thales International SAS, Junghans T2M et Thales Avionics Electronic Motors, bien que dans le champ d'application du dispositif, ne peuvent pas calculer d'Index au titre de l'année 2019, en raison du trop faible effectif retenu pour le calcul de l'indicateur consacré aux écarts de rémunérations (cf. paragraphes 4.1 et 5 de l'Annexe II du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019)

■	<i>Thales SIX GTS France SAS :</i>	<i>89/100</i>
■	<i>Thales LAS France SAS :</i>	<i>94/100</i>
■	<i>Thales AVS France SAS :</i>	<i>94/100</i>
■	<i>Thales DMS France SAS :</i>	<i>89/100</i>
■	<i>Thales Alenia Space France :</i>	<i>94/100</i>
■	<i>Thales Services SAS :</i>	<i>94/100</i>
■	<i>Thales DIS France SA :</i>	<i>93/100</i>
■	<i>Thales Global Services SAS :</i>	<i>89/100</i>
■	<i>Thales SA :</i>	<i>90/100</i>
■	<i>Trixell :</i>	<i>84/100</i>
■	<i>Thales Avionics Electrical Systems :</i>	<i>88/100</i>
■	<i>Revenue Collection Systems France :</i>	<i>84/100</i>
■	<i>United Monolithics Semiconductors :</i>	<i>93/100</i>
■	<i>Thales Digital Factory SAS :</i>	<i>86/100</i>
■	<i>Thales SESO SAS :</i>	<i>94/100</i>
■	<i>Suneris^(*) :</i>	<i>75/100</i>
■	<i>Ercom^(*) :</i>	<i>75/100</i>
■	<i>Moss SAS :</i>	<i>86/100</i>

() L'index Egalité a été calculé pour l'ensemble de l'Unité Economique et Sociale formée par les sociétés Ercom et Suneris*