



Harmonisation des statuts de la société LAS France : Négociation égalité professionnelle

Après une année de négociation entre la Direction et les organisations syndicales de LAS, un accord a été proposé à la signature ainsi que l'avenant triennal portant sur les années 2019-2020-2021.

Rappel : Cette négociation se situait dans le cadre de la réforme par ordonnances de la loi Macron de 2017 qui prévoit que **neuf domaines** doivent obligatoirement faire l'objet **d'un diagnostic avant la négociation** : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Parmi ces domaines, au moins quatre (dont la rémunération effective) devront avoir des **objectifs de progression chiffrés** et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Ils doivent faire l'objet d'un suivi annuel présenté aux instances.

Depuis près de 40 ans, l'égalité est inscrite dans la loi et, dans Thales, la question se pose toujours d'y parvenir. Nous donnons nous les moyens avec les mesures proposées dans ces nouveaux accords où il est surtout question de méthodes de travail et non d'objectifs chiffrés concrets et mesurables ?

	Demandes SUPPer	Points Positifs	Points négatifs
Accord Société LAS	<ul style="list-style-type: none"> - L'accord doit affirmer que c'est dans les établissements où se trouvent le niveau pertinent de la négociation des plans d'action. - De même, les domaines prioritaires doivent être définis dans les établissements. - Composition et Renforcement des moyens des commissions locales et centrale. 	<ul style="list-style-type: none"> - La composition des commissions devra respecter la représentativité syndicale - Leurs missions font l'objet d'un plan d'action dans l'avenant triennal 	<ul style="list-style-type: none"> - Les domaines prioritaires sont définis au niveau du Groupe et pas au plus près du terrain. - Les statistiques salaires ne sont pas communiquées s'il y a moins de 5 salariés dans la catégorie (problème sur les petits sites).
Avenant triennal 2019-2020-2021	<p>Dans le respect de la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboration d'un diagnostic au niveau société et dans chaque établissement. - Analyse de la situation et choix des domaines prioritaires - Objectifs chiffrés de progression retenus - Moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. 	<p>Six plans d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mixité professionnelle, - Violences faites aux femmes, - Articulation Vie professionnelle / Vie privée, - Accompagnement dans l'évolution de carrière, - Rémunération effective, - Rôle des commissions. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucun diagnostic - Aucun objectif de progression chiffré pouvant avoir un impact sur le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC) n'est défini. → Il est donc impossible de mesurer l'efficacité des plans d'action. - Aucune garantie d'utilisation en totalité du 0,1 % Egalité.

→ Les organisations syndicales de LAS Fr ont jusqu'au 15 avril pour parafer l'accord et l'avenant triennal.

→ Si l'avenant triennal n'était pas signé par la majorité des organisations syndicales, il s'appliquera mais une négociation devra à nouveau s'engager en 2020.

Contacts SUPPer Rungis-Toulouse : email : las.rungis-toulouse@supper.org

Résultats de l'Enquête 2019

réalisée du 8 au 12 mars sur le site de RUNGIS

EGALITE PROFESSIONNELLE



Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont pris un peu de leur temps pour participer à cette enquête. Vous avez été (pour ceux qui l'ont indiqué) :

Hommes = 41 %	Femmes = 52%	Mensuels = 5,4 %	I&C = 69,6 %
Moins de 30 ans = 16 %	entre 30 et 50 ans = 32 %	Plus de 50 ans = 41 %	

- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un **enjeu prioritaire pour 75 %** (pour 63 % des hommes et 86 % des femmes).
 - **61 % sont moyennement informés**, 23 % pas du tout informés, 14 % très bien informés.
 - **50 % ont vaguement entendu parler de la loi du 23 mars 2006**, 30 % pas du tout et 16 % la connaissent très bien.
 - **41 % estiment que l'entreprise est en retard sur son application**, 37 % dans les temps et 5 % en avance.
- Le retard est essentiellement dû pour **27 % au manque d'implication de la Direction**, pour 14 % au manque d'information.
- Pour **54 %**, vous estimez que l'entreprise doit beaucoup s'améliorer sur ce sujet car les femmes ont une progression de carrière plus lente, **21 % pensent qu'il y a des écarts incontestables**.
 - **25 %** pensent que l'entreprise peut s'améliorer.
 - 11 % pensent que l'entreprise n'est pas concernée car des mesures ont déjà été prises (9 %) ou qu'il n'y a pas d'écarts (3,5 %)
 - Moins de 4 % ont rencontré des difficultés à prendre des jours de congés pour enfants malades. **Cependant, 61 % se disent non concernés**.
- **21,4 % pensent avoir été pénalisé-e sur le plan professionnel** du fait d'avoir eu des enfants dont 14 % par une **stagnation de leur carrière**. Cependant, 41 % ne sont pas concernés.
 - Près de **61 % constatent qu'il y a des réunions de travail après 17 h**.
 - **46,4 % pensent que les promotions ne sont pas identiques** selon que l'on soit une femme ou un homme (62 % des femmes le pensent).
 - **75 % disent qu'il faut augmenter le nombre de femmes dans la hiérarchie** (55 % des hommes le pensent).
 - **Seuls 5,4 % ont déjà eu des contacts avec un membre de la commission Egalité**.
 - **34 % disent que le harcèlement sexuel existe dans l'entreprise**.
 - 16 % l'ont constaté quelquefois, 9 % l'ont constaté une fois.
 - Le harcèlement concernait une femme pour 63 % de ceux qui ont répondu.
 - **46,4 % ont déjà constaté des pratiques de harcèlement moral**.
 - Globalement, **66 % pensent que la dignité des femmes est respectée**. Les 9 % qui pensent que la dignité des femmes n'est pas respectée, il s'agit surtout d'humiliations et de brimades.

En conclusion, nous faisons le constat que les inégalités professionnelles perdurent sur Rungis notamment sur la place des femmes dans la hiérarchie. Le harcèlement sexuel doit être combattu. Le harcèlement moral est une réalité qu'il ne faut pas ignorer que l'on soit homme ou femme. La Commission Egalité doit être plus active sur le terrain auprès des salarié-es.

→ **Contactez vos représentants SUPPer pour faire disparaître les injustices.**