



Commissions Egalité Femmes/Hommes

Ce sont des commissions obligatoires du comité d'établissement (CE) et du comité central d'établissement (CCE) . Elles sont chacune composées de 6 membres désignés par les élus du CE de Rungis/Toulouse/EUROSAM pour la commission locale et du CCE pour la commission centrale.



Le cadre juridique est fixé par :

- ❖ les lois françaises sur l'égalité dont la dernière du 4 août 2014,
- ❖ un accord Groupe THALES négocié au niveau Groupe (2004) et son avenant de 2012,
- ❖ un accord THALES LAS Fr négocié par les DSC (2019),
- ❖ **un avenant triennal LAS : le dernier porte sur les années 2019-2020-2021,**

Missions de la commission locale

- ❖ Sensibiliser les femmes et informer le personnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes
- ❖ Préparer la délibération du comité d'établissement sur le rapport annuel écrit sur la situation comparée entre les femmes et les hommes dans l'établissement



Missions de la commission centrale LAS

Cette commission fonctionne au niveau de la société et est composée de 6 membres en tenant compte des diverses représentations syndicales au sein du CCE.

Elle reçoit les avis des commissions locales de Blagnac, Elancourt, Fleury, La Ferté, Limours, Rungis-Toulouse, Saint Héand et Ymare.

La commission a pour mission de formuler des propositions à l'attention des partenaires à la négociation en tenant compte des délibérations et des analyses des comités d'établissement.



Moyens des Commissions Egalité professionnelle

Les membres disposent des données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de rémunération et de conditions de travail afin de

- ❖ cerner les mécanismes générateurs de différences
- ❖ proposer aux partenaires à la négociation des mesures favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ❖ participer au suivi des mesures adoptées dans l'avenant triennal notamment
 - le rapport annuel sur la situation comparée entre les femmes et les hommes est communiqué avant fin avril de chaque année.
 - les membres communiquent leur avis aux élus du CE avant la consultation prévue avant fin juin de chaque année.



L'avenant triennal

L'employeur a l'obligation de procéder chaque année à une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. En cas d'accord collectif cette négociation a lieu tous les trois ans.

Dans le cadre de l'harmonisations des statuts dans LAS, un avenant triennal porte sur les années 2019-2020-2021 (disponible sur l'intranet ou auprès de nos représentants).

Contenu de l'accord d'entreprise

Pour exonérer l'entreprise de la pénalité financière, l'accord d'entreprise doit comporter les dispositions obligatoires suivantes.

L'entreprise choisit 5 domaines d'action parmi les 8 domaines suivants, présents dans le rapport obligatoire (Rapport de Situation Comparée) : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.



Pour chaque domaine d'action choisi, il convient de fixer un ou plusieurs objectifs de progression. Chaque objectif de progression doit s'accompagner au minimum d'une action. Les indicateurs chiffrés doivent permettre d'assurer le suivi et l'évaluation des objectifs et des actions.

L'employeur est tenu d'élaborer une synthèse du plan d'action et de l'afficher dans les locaux de l'entreprise.

Les six plans d'action de l'avenant triennal de LAS France 2019-2020-2021

- ❖ Plan n° 1 : Mixité professionnelle. 40 % jeunes femmes accueillies dans le cadre des stages ouvriers en distinguant le nombre de femmes et le nombre d'hommes et accueillies dans le cadre des stages de découverte en entreprise. Recrutement au moins 40% de femmes sur les postes pourvus chaque année.
- ❖ Plan n° 2 : Agissements sexistes, harcèlement sexuel et violences au travail faites aux femmes.. Actions de communication et de formation.
- ❖ Plan n° 3 : Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale / Conditions de travail. Organisation des réunions, des départs en mission et en Formation, Services à la personne,
- ❖ Plan n° 4 : Accompagnement des femmes dans leur évolution professionnelle. Accès des postes en interne. Promotions IIIB, IIIC et de Mensuel à Cadre. Accès à la formation.
- ❖ Plan n° 5 : Rémunération effective. Retours de congés maternité. Contenir les écarts dans le cadre de l'index national.
- ❖ Plan n° 6 : Le rôle des commissions. Missions générales et spécifiques sur les plans d'action.



Mais beaucoup reste encore à faire sur l'égalité tant sur les objectifs que sur le fonctionnement des commissions.

Membre SUPPer à la Commission centrale : Marie Paule

Représentant SUPPer à la Commission centrale : Thierry