



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

Une 1<sup>ère</sup> réunion a eu lieu le 27 mars, la 2<sup>ème</sup> le 18 avril, les suivantes sont programmées les 17 mai et 8 juin prochains.

Cette négociation se situe dans le cadre de la réforme par ordonnances de la loi Macron de 2017 qui prévoit **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 chiffrés et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre, ils feront l'objet d'un suivi annuel présenté aux instances.

### Points de difficultés

- **Absence de diagnostic** : La Direction n'a communiqué aucun diagnostic dans les neuf domaines obligatoires
- **Sans explications**, la Direction retiendrait 3 domaines, le 4<sup>e</sup> étant la rémunération (obligatoire) à savoir :
  - l'embauche
  - la promotion
  - l'articulation vie professionnelle : Vie familiale
- **Les rapports annuels de situation comparée 2017 n'ont pas été transmis.**

### Demandes des représentants SUPPer

- **Réalisation du diagnostic** obligatoire dans les neuf domaines et pour chaque établissement de LAS. **Cette demande est fondamentale** car pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient. Le diagnostic permet de retenir les domaines prioritaires et les objectifs de progression associés : Analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière, évolution des taux de promotion respectif, etc.
- **Transparence** sur l'utilisation du 0,1 % égalité dans le cadre de la politique salariale
- **Les domaines prioritaires et plans d'action de progression associés doivent se négocier au niveau des établissements**



SUPPer interpelle la Direction dans le cadre de cette négociation. Vous trouverez au dos la lettre ouverte que nous avons envoyée.

**Composition de la délégation SUPPer - DSC** : Aïssa DEGUIDA et Sylvain LUZET

Rungis : Marie-Paule PELLOUX – Limours : Dominique BLANQUART –

Elancourt : Julie CADOUX – Blagnac : Sébastien VAN ACKER

Les représentants syndicaux SUPPer font de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes l'une de leurs priorités. Notre engagement, implication de longue date dans les commissions Egalité, tant locales que centrales, s'est souvent traduit par des propositions constructives.

Le cadre imposé par l'organisation LAS France donne une occasion de renégocier collectivement les différentes dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et cela dans un nouveau contexte législatif.

SUPPer considère qu'il y a là une opportunité de pouvoir améliorer les dispositifs existants plus particulièrement l'amélioration du fonctionnement des différentes instances de représentation du personnel.

Les premières réunions d'échanges que nous avons eues montrent que nous devons nous assurer que la méthode qui sera retenue pour que les prochaines négociations préservent la spécificité de chaque établissement.

Le futur accord cadre LAS devra affirmer que c'est dans les établissements que se trouve le niveau pertinent des négociations dont le contenu puise sa source dans la réalité concrète de la situation concrète des hommes et des femmes dans leur environnement de travail.

Cet accord devra être décliné par voie de négociation, des domaines prioritaires locaux et des plans d'actions associés, par les délégués syndicaux d'établissement.

## **I – Accord cadre LAS : Renforcement du fonctionnement des commissions**

Un premier constat montre la grande disparité tant sur la forme que sur le fond des accords Egalité Hommes/Femmes au sein des différentes sociétés d'origine. Ce constat plaide a priori pour une négociation d'un accord « standard » qui puisse s'appliquer à l'identique sur l'ensemble des établissements.

En se conformant à l'accord Groupe de 2004, le futur accord Egalité LAS devra se limiter dans la forme à l'approche méthodologique à mettre en œuvre dans les établissements, à préciser les instances de concertation (commissions) et à fixer l'agenda associé.

Toutefois, l'expérience et le retour d'expérience, montrent qu'il y a lieu de renforcer les dispositions actuelles relatives au fonctionnement des commissions tant locales que centrale en effet :

- Les calendriers prévus dans les accords de remise de documents ne sont plus respectés depuis plusieurs années.
- Les commissions locales remontent peu ou pas des avis motivés aux élus CE et CCE et leur rôle est souvent limité à écouter la présentation des rapports par la Direction
- Les syndicats signataires des accords Egalité sont parfois écartés des commissions.

Le syndicat SUPPer demande qu'une attention particulière soit portée sur le fonctionnement des commissions Hommes / Femmes et qu'elles soient amenées, comme par le passé, à traiter de situations individuelles de salariés ainsi que de pouvoir débattre avec une plus grande transparence sur l'utilisation du 0,1 %, comme cela l'était sur le site d'Elancourt.

## **II – Plans d'actions des établissements**

SUPPer propose la négociation d'un avenant triennal cadre LAS France pour l'ensemble des établissements de la société qui devra se limiter à en définir les grandes lignes communes, le rappel des neuf domaines à prendre en compte dans le cadre de la loi et l'élaboration d'une synthèse dans chaque établissement.

Sur la base de ce futur avenant cadre LAS France, les délégués syndicaux dans chaque établissement négocieront notamment :

- L'élaboration d'un diagnostic dans chaque domaine de la loi
- L'analyse de la situation
- Les domaines prioritaires retenus
- Les objectifs de progression retenus
- Les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre

Lors de la première réunion, le 27 mars 2018, visant à harmoniser les accords Egalité, SUPPer a demandé de pouvoir disposer au préalable d'un diagnostic de la situation tant au niveau LAS que de chaque établissement dans les neuf domaines exigés par la loi.

A ce jour, nous n'avons aucun élément d'appréciation quant à la situation comparée des hommes et des femmes malgré les engagements de la Direction.

Curieusement, lors de cette réunion, la Direction a retenu, a priori, quatre domaines qu'elle estime prioritaires. Nous ignorons sur quels critères ils ont été choisis (sauf la rémunération qui est obligatoire), à moins que la Direction dispose d'informations qu'elle ne juge pas utiles de nous communiquer.

Aussi, dans le cadre d'une négociation franche et loyale, nous réitérons nos demandes d'informations.