



Accord EGALITE Homme / Femme « MARKET »



Cet accord a été signé dans l'entreprise afin de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes.

Un Guide de la parentalité a été mis en place dans CSF.

Ce guide a pour vocation de sensibiliser le management sur l'importance de la prise en considération de la situation personnelle des Salariés et de faire évoluer les perceptions sur les questions de parentalité.

L'évolution de rémunération des femmes et des hommes doit être uniquement basée sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité et les résultats Obtenus liés a sa fonction.

Egalité Salariale

L'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire, a l'embauche, équivalent entre les femmes et les hommes.

La rémunération à l'embauche est liée au poste, au niveau de formation, à l'expérience et aux responsabilités confiées et ne doit en aucun cas tenir compte du sexe de la personne recrutée.

L'entreprise veillera également a ce que des écarts ne se créent pas dans le temps.

Favoriser le temps complet

Dans certains métiers ou fonctions, la réduction des écarts salariaux peut passer notamment par des mesures visant a augmenter le taux d'emploi a temps complet.

La volonté de l'entreprise est donc de proposer davantage de temps complet ce qui pourrait permettre d'améliorer la mixité des emplois et de réduire les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Il est convenu que les salariés de retour d'un congé maternité, ou congé d'adoption bénéficieront des augmentations générales attribuées à l'ensemble d'une catégorie professionnelle qui seraient Attribuées pendant leur congé.

Maternité

Concernant le suivi de la Femme Enceinte, La direction prendra contact avec le médecin du travail à compter de la déclaration de grossesse. Il y aura un échange sur l'adaptation du poste de travail aux besoins de la salariée enceinte.

Par Ailleurs ; à l'expiration du 3^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail d'un quart d'heure, sans réduction de salaire.

Ainsi qu'a, l'expiration du 5^e mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail d'une demi d'heure, sans réduction de salaire.

Les salariées qui suivent une PMA (procréation médicalement assistée), bénéficieront d'un aménagement d'horaires pour se rendre aux examens médicaux pendant la durée du traitement.

La salariée formulera sa demande sur justificatif transmis 15 jours à l'avance.

CSF s'engage à répondre favorablement à toutes les salariées concernées.

L'entreprise s'engage à ce que la salariée retrouve son précédent poste à l'issue de son congé maternité.

Les prescriptions médicales émises par le médecin du travail à l'égard des femmes enceintes en matière de travail dans le froid devront être respectées.

Congés Maternité/Adoption

Le congé de naissance de 3 jours est pris lors de la survenance de l'évènement et au maximum dans un délai d'un mois suivant l'évènement à l'origine du congé.

Tous salarié sera reçu avant son départ en congé maternité, adoption ou parental en entretien avec son supérieur hiérarchique. Le salarié pourra échanger sur son retour de congé et aborder les points suivants :

- Durée prévisionnelle de l'absence
- Formation, souhaits d'évolution de carrière
- Affectation géographique et fonctionnelle lors de la reprise.

Le compteur de CP acquis est maintenu pendant le congé maternité mais le reliquat sera pris à l'issue de ce congé.

Les deux formulaires d'alimentation du CET seront envoyés au domicile pendant le congé maternité.

A l'issue du congé le salarié sera reçu, au minimum un mois avant la reprise, en entretien avec son supérieur hiérarchique. Sera abordé les actions de formation, l'articulation vie privée/vie professionnelle (garde d'enfant ; contraintes personnelles particulières...).

Formation : tout salarié revenant d'une absence supérieure à 4 mois pourra bénéficier d'une formation d'adaptation s'il y a eu des évolutions technologiques.

Dans le cas d'une absence supérieure à 3 ans le salarié bénéficiera d'une formation d'adaptation.

Le salarié qui prétend à au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou arrivée d'un enfant adopté de moins de 16 ans peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel.

Aménagement d'horaires

Enfant ou conjoint handicapé :

Sur présentation d'un certificat médical si l'enfant ou le conjoint handicapé ou en longue maladie nécessite des soins permanents à heures fixes ou des soins permanents planifiés, le salarié bénéficiera d'un aménagement d'horaires.

Rentrée Scolaire :

A l'entrée à la crèche, en première année de maternelle, au cours préparatoire et en 6ème, une absence autorisée est accordée aux parents (père ou mère ou détenteur de l'autorité légale) qui le demandent et sur justificatif pour accompagner leur enfant. Elle est rémunérée à hauteur de 3 heures de travail effectif.

Cumul d'emploi ou de poste :

Les horaires de travail des salariés à temps partiel seront aménagés afin de faciliter le cumul d'emploi. Ainsi sur présentation d'un contrat de travail d'une autre société avec les contraintes horaires, à condition de ne pas avoir refusé un temps complet chez CSF, les horaires de travail pourront être répartis sur 3 journées ou 6 demi journées, par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Salarié engagé dans une procédure de divorce :

Un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par le salarié dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants. Le directeur fera une réponse écrite et motivée.

Salarié en situation de veuvage avec enfant(s) :

Lors du décès du conjoint un aménagement d'horaires pourra être demandé afin de pouvoir faire garder les enfants, cette demande sera ensuite étudiée par le directeur de magasin.

Autorisation spéciale liée à la paternité :

Afin que le rôle du père se construise avant l'arrivée de l'enfant, CSF fera bénéficier à chaque futur père une

autorisation d'absence spéciale pouvant aller jusqu'à 3 heures, sur justificatif pour lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires de la future mère.

Réunions professionnelles :

Lorsque les réunions du personnel de caisse sont nécessaires en dehors des heures d'ouverture afin de réunir tout le personnel ensemble, ce temps passé à ces réunions sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Parentalité

Un KIT NAISSANCE comprenant des produits pour le bébé est remis aux pères et aux mères lors de la naissance de leur enfant. 100% des salariés ayant déclaré la naissance de leur enfant au service paie recevront à leur domicile ce kit naissance.

Sensibilisation d'une évolution des mentalités.

Des actions de communication et de sensibilisation seront mises en œuvre dans l'entreprise.

Le management à tous les niveaux doit être exemplaire dans ses attitudes, ses discours et Ses décisions.

Il appartient à chacun de veiller à ce que les salariés ne véhiculent pas, par des propos, des attitudes ou des comportements, des représentations contraires à la dignité et au respect de la femme et de l'homme.

Accompagnement des victimes de violences conjugales.

L'entreprise s'engage à relayer les messages de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes.

Dès que la direction apprend qu'un membre du personnel est victime de violences conjugales, le service compétent veille en toute discrétion à lui prêter soutien et collaboration et à l'informer sur la législation relative à sa protection.

Des associations peuvent aider ces victimes :

Violences conjugales

Femmes info services : 3919

Du lundi au samedi de 8H. À 22H.



La Formation

Nul salarié ne pourra se voir refusé l'accès à une formation professionnelle continue en raison de son travail de nuit. Les conditions seront identiques à celles des travailleurs de jour.

Les salariés peuvent également accéder à des formations qualifiantes à travers les périodes de professionnalisation.

Pour pouvoir faciliter l'accès aux formations aux salariés ayant des contraintes familiales, l'entreprise favorise les déplacements locaux, plutôt que régionaux et nationaux.

Privilégier pour certaines formation le système « E-Learning » afin de permettre une plus grande souplesse dans l'accès aux modules de formation à distance existant dans l'entreprise.

Une prime de garde d'enfant de 20 € par jour et par enfant ou un chèque emploi service du même montant, au choix du salarié, sera attribuée aux salariés ayant au moins un enfant à charge et ayant dû engager des frais de garde d'enfant à la suite d'une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail. Un coupon d'information et de demande d'aide financière de 20 euros est joint avec toute convocation envoyée à tout salarié de CSF en formation.

« On a des droits »

Sudcarrefourmarketouest.blog4ever.com