



ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



SUD a signé le 9 août 2022 un nouvel accord d'entreprise portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes et apportant quelques améliorations pour les salariés. Petit récap' de ce qu'il faut en retenir !!



Egalité salariale

Toute différence injustifiée de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau du salaire de base et leurs accessoires doivent tendre à disparaître

Recrutement : non discrimination à l'embauche

Obligation pour les salariées menant les entretiens d'embauche d'avoir suivi une formation à la diversité et à la non discrimination. Les entretiens en binôme seront favorisés

Reprise d'activité après une longue période d'interruption (congé maternité)

Absence de 6 mois ou + pour congé maternité, parental etc. = obligation pour le service RH de recevoir le salarié pour examiner les conditions de retour, les formations + référent pour l'accueil le jour de la reprise

Congé parental (ne peut pas être refusé !!)

Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant, à temps complet ou partiel.
==> demande à faire 1 mois avant le début par LRAR ou remise en mains propres si prolongement du congé maternité
==> 2 mois avant dans le cas contraire

Mesures au profit des femmes enceintes !

==> Aménagement de planning : Dès 4 mois, amplitude limitée à 9h-18h du lundi au vendredi et 10 min de pause supplémentaires
==> 4 jours fractionnables à utiliser avant le congé maternité ou au retour
==> possibilité de suppression de la modulation
==> Courrier RH dès la déclaration de grossesse avec toutes les infos et droits + lien avec assistante sociale de l'entreprise
==> Et le conjoint ??? Le conjoint peut demander des aménagements de planning pour assister aux examens médicaux. 3 autorisations d'absence de 1 demie journée chacune rémunérée.

Les droits liés à la famille : pas ou peu d'évolution !!

==> Journées enfant malade : 7 jours accordés à tout parent par année civile. Les 3 premiers jours restent non rémunérés, les 4 suivants sont pris en charge à 100 %
==> rentrée des classes : possibilité de décaler d'une ou deux heures la prise de poste.
==> Journée pour PACS/Mariage : 5 jours pour tout salarié ayant + de 6 mois d'ancienneté (4 jours pour les salariés de moins de 6 mois.



ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Union syndicale
Solidaires

SUD

SUD a signé le 9 août 2022 un nouvel accord d'entreprise portant sur l'emploi des jeunes, des salariés seniors et la transmission des savoirs et compétences. Petit récap' des avancées obtenues !

Les objectifs de l'accord :

Formation et insertion durable des jeunes dans l'emploi

Formation et emploi des salariés seniors

Transmission des savoirs et compétences

Insertion durable des jeunes

- 25 % de moins de 26 ans dans les embauches
- Matinée d'intégration avec prise de contact RH, Direction, chargés de formations + remise livret d'accueil
- Mise en place d'un salarié « référent » pour les jeunes entrants. Suivra une formation de sensibilisation à ses missions. Proposé à tout nouveau salarié. Le temps passé par le référent dans sa mission est du temps de travail
- Bilan réalisé le dernier jour de formation avec responsable hiérarchique
- Développement partenariats avec les écoles pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation

Engagements en faveur de l'emploi des seniors

- Seniors = + de 50 ans (45 ans pour salariés avec une RQTH)
- Minimum 2 % des salariés retenus à l'embauche et mini 8 % dans l'entreprise
- Mise en place de 3 aménagements de planning pour les seniors :
 - ⇒ 1/Modification des plages horaires
 - ⇒ 2/Possibilité du choix d'un jour de repos fixe
 - ⇒ 3/Pas de modulation haute
- Les aménagements sont déblocables par paliers :
 - ⇒ Entre 50 et 55 ans aménagement 1 ou 2
 - ⇒ Entre 55 et 60 ans aménagement 1 ET 2
 - ⇒ + de 60 ans aménagements 1 ET 2 ET 3
- 1 CP supplémentaire à partir de 45 ans

Transmission des savoirs et compétences

- Chaque salarié de 45 ans peut bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière pour faire point sur ses compétences, les besoins en formation et la poursuite du parcours pro. Objectifs :
 - Identifier effets négatifs et positifs de l'âge sur le poste
 - Prioritaires sur des formations
 - Aménager la fin de carrière et exprimer les projets
 - Prévenir risques sur la santé
 - Tout salarié senior ayant droit au CPF peut demander un bilan de compétences en dehors du temps de travail. Pensez à ouvrir votre compte CPF www.moncompteformation.gouv.fr
 - Possibilité de demander des formations hors produit lors de l'entretien annuel