

EASYDIS

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR

LA PROTECTION & LES AVANTAGES SOCIAUX, L'EMPLOI & LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET

LES REMUNERATIONS POUR 2017

Entre :

D'une part,

La Société EASYDIS, représentée par M. Pascal PIOTROWSKI, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société EASYDIS », « EASYDIS » ou « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société EASYDIS, représentées par :

- CFE-CGC, M. Claude ZIZZO
- CGT, M. Henri CHATENIE
- Fédération des Services CFDT, M. André MORENO
- SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Mme Alida MELIZI
- UNSA, M. Gérald MARION

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

Ci-après ensemble désignées « les Parties »

PD

GN CZ

AM

Table des matières

PREAMBULE	3
Article 1. Champ d'application de l'accord	3
Partie I – PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX	4
Article 2. Equilibre vie professionnelle/vie privée	4
Article 3. Dispositions relatives à la maladie et la retraite	5
Article 4. Accompagnement social des salariés	5
Article 5. Avantages sociaux	7
Article 6. Mesures liées aux frais de santé.....	9
Partie II – EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL	10
Article 7. Conditions de travail.....	10
Article 8. Promotion et gestion de carrière	11
Partie III – REMUNERATIONS	13
Article 9. Dispositions concernant les rémunérations :	13
Article 10. Dispositions concernant le personnel encadrement.....	15
Article 11. Durée de l'accord.....	16
Article 12. Opposition, publicité et formalités de dépôt	17

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-5 à L. 2242-7 et suivants du Code du Travail, une négociation a été engagée au sein de la Société EASYDIS.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1^{ère} réunion 1 février 2017
- 2^e réunion 14 février 2017
- 3^e réunion 28 février 2017.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux organisations syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation a pu être abordé. Au sortir de ces discussions et échanges, au vue des propositions faites par la Direction et des revendications des organisations syndicales représentatives, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après :

Article 1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la Société EASYDIS. Le cas échéant, le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord ne saurait remettre en cause les accords collectifs spécifiques en vigueur dans certains établissements ou qui viendraient à être négociés au sein de ceux-ci.

PR
GM CZ
AM

Partie I – PROTECTION ET AVANTAGES SOCIAUX

Article 2. Equilibre vie professionnelle/vie privée

2.1. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Le dispositif de versement, par l'employeur, du différentiel entre le salaire de base du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale sera reconduit au titre de l'année 2017 pour les collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

Pour l'année 2017, la Direction continuera d'accorder un jour ouvré supplémentaire aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant. Ce jour devra être consécutif aux 11 jours calendaires prévus par la législation.

2.2. Accueil de l'enfant handicapé

Pour l'année 2017, en cas de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant aux parents, il sera accordé une absence autorisée de 2 jours. La direction s'engage à prendre en charge le maintien de salaire de ces deux journées d'absence et à assurer le bénéfice de ces 2 journées auprès de chacun des deux parents.

2.3. Mesure en faveur du rapprochement familial

Pour l'année 2017, les demandes de mutation dans le cadre d'un rapprochement familial seront traitées prioritairement en tenant compte des postes disponibles, tels qu'identifiés par le Directeur du site en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

Cette mesure s'applique sans aucun lien avec l'âge du salarié et dans le respect des dispositions par ailleurs applicables (accord Transmission des savoirs notamment).

2.4. Jours de congés au bénéfice des parents dont l'un des enfants se pacse

Au titre des congés pour événements familiaux, il sera accordé deux jours de congés pour événements familiaux au salarié dont l'un des enfants viendrait à se pacser entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018. Au titre de l'année 2017, le bénéfice de ces jours de congés sera également ouvert aux frères et sœurs du salarié.

La demande devra être faite sur la base d'un justificatif et les journées seront positionnées afin de coïncider à l'événement.

Article 3. Dispositions relatives à la maladie et la retraite

3.1. Retraite

Pour l'année 2017, il est convenu que le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera porté de 60 à 62 ans. Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ pour les personnes qui seraient concernées.

3.2. Carence en cas d'arrêt de travail

La direction convient de maintenir en 2017 le dispositif de rendu carence pour les salariés absents pour cause de maladie entraînant une carence.

Rappel de la règle : Tous les salariés qui, du 1er décembre 2016 au 30 novembre 2017 ont eu 1 seul arrêt maladie sur la période se voient rembourser leurs 2 jours de carence.

Il est précisé qu'une hospitalisation étant indemnisée comme un arrêt maladie est considérée comme tel dans l'analyse des arrêts annuels

3.3. Maintien de la rémunération du collaborateur en cas d'hospitalisation ambulatoire

A titre expérimental pour 2017, la Direction s'engage à considérer comme une « hospitalisation » les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire » et, en conséquence, à maintenir la rémunération du collaborateur pendant cette absence y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital.

Ce dispositif s'applique à la condition de produire un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation ambulatoire ».

Article 4. Accompagnement social des salariés

4.1. Poursuite en 2017 de la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique des salariés

- Déclenchée par la DRH sur demande du directeur, notamment en cas d'agression, de situation de violence ou de tension aigue ;
- Accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien ;
- Jusqu'à 6 RDV + bilan à 6 mois, sur le temps de travail du salarié ;
- Respect de la confidentialité des échanges.

4.2. Poursuite en 2017 de la prise en charge par l'entreprise du coût de la prestation de type « Fil Assistance »

Les parties conviennent de diffuser auprès du personnel de l'entreprise, au cours du premier semestre 2017, une information sur le dispositif « Fil assistance » qui sera pris en charge, en 2017, par l'entreprise et proposé aux salariés.

Ce dispositif inclus :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes) ;

- Écoute et accompagnement psychologique ;
- Information et aide dans les démarches administratives (300€/an maximum et par bénéficiaire) ;
- Aide à domicile (460€/an maximum et par bénéficiaire) ;
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire).

4.3. Assurance dépendance facultative

Pour l'année 2017, il est prévu que la Direction portera sa prise en charge de 10% à hauteur de 20%, des cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par ses salariés.

De plus, afin de favoriser le développement du dispositif, une campagne d'information sera initiée au cours du premier semestre 2017 par le biais du bulletin de paie.

4.4. Déploiement du service de conseil social et juridique pour les événements de la vie

Pour l'année 2017, il est convenu que la Direction permettra l'accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance susceptible d'aider les salariés à faire face aux événements de leur vie personnelle et familiale. Les conditions précises d'accès et d'utilisation de ce service feront l'objet d'une communication de la part de la Direction au cours du premier semestre 2017.

4.5. Congé de l'Aidant Familial

Au 1^{er} avril 2017, le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté, par la Direction, de 200 jours.

La Direction s'engage, par ailleurs, à promouvoir ce dispositif via une communication à l'intention des salariés avant la fin du premier semestre 2017.

4.6. Congés enfants malades

Pour l'année 2017, les jours d'absence rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans pourront être repris par ½ journée (1 jour = 2 demi-journées).

Ce dispositif s'applique également pour les hospitalisations ambulatoires sous condition de fournir un certificat médical précisant la mention « hospitalisation ambulatoire » et la date de l'intervention.

Les collaborateurs pourront également bénéficier de ces jours d'absence rémunérés en cas de maladie d'un enfant de -12 ans, sur présentation de justificatif du médecin indiquant la nécessité de la présence d'un parent, et à concurrence de 2 jours maximum par an parmi les 6 jours prévus par l'accord.

4.7. Poursuite de la plateforme YOOPIES

Pour l'année 2017, la Direction s'engage à poursuivre la plateforme Yoopies pour tous les collaborateurs.

Le coût de l'abonnement annuel sera pris en charge par l'entreprise au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs d'EASYDIS.

Pour l'année 2017, la Direction propose :

- La mise à disposition d'une nouvelle application mobile pour la recherche de babysitter occasionnelle ou d'urgence.
- L'offre d'une heure de prestation gratuite à tout nouvel utilisateur salarié, valable entre fin mai et fin septembre pour découvrir les services de Yoopies.

Article 5. Avantages sociaux

5.1. Carte salariés

La Direction propose de maintenir les avantages liés au programme de fidélité salarié au titre de 2017.

Pour l'année 2017, les salariés porteurs de la carte fidélité « Salarié » ou de la carte bancaire « Casino » bénéficient, via le système de cagnottage :

1. d'une remise de 10 % sur les produits de marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr ;
2. et d'une remise de 5 % sur tous leurs achats dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr.
3. Des promotions catalogue
4. De 10% univers bébé (HM)
5. De 5% sur les FLE (SM)

De plus, la gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2017.

La mesure visant à accorder aux salariés titulaires de la Carte Salarié des facilités de paiement spécifiques (10 fois sans frais) sur des périodes déterminées sera reconduite en 2017 :

- du 1^{er} juin au 31 juillet (préparation des vacances d'été),
- du 1^{er} août au 30 septembre (rentrée des classes),
- du 1^{er} au 31 décembre (fêtes de fin d'année).

Cette disposition vient compléter le dispositif de paiement en 6 fois sans frais.

La remise spécifique Carte Salarié liée à la médaille du travail sera également reconduite en 2017 :

- 20 ans – Médaille d'Argent = 10 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 30 ans – Médaille de Vermeil = 15 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 35 ans – Médaille d'Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF ;
- 40 ans – Médaille Grand Or = 20 % de remise valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF.

5.2. Congés liés à l'ancienneté

Dans le cadre des NAO 2017, il est convenu que, pour la période du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018, une journée de congé supplémentaire sera accordée aux collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

De plus, au titre de l'année 2017, les collaborateurs ayant plus de 40 ans d'ancienneté se verront accordés une journée de congé supplémentaire.

5.3. Médaille du travail

Reconduction pour l'année 2017 de la mesure d'octroi d'une journée de repos accolée à la cérémonie, à condition que la personne soit présente à la cérémonie.

5.4. Abondement

Sous réserve de la signature, par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Épargne pour l'année 2017, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondées sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement	Abondement additionnel Versement volontaire	
		De 0 à 35€	De 36 à 70€
≤ 70 €	150 %	% d'abondement selon la tranche de versement au premier versement volontaire +50%	% d'abondement selon la tranche de versement au premier versement volontaire +25%
> 70 € et ≤ 120 €	100 %		
> 120 € et ≤ 220 €	75 %		
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %		

Pour 2017, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 1006,25 €.

L'abondement supplémentaire de 50% dit « effet booster » s'applique sur les versements volontaires hors intéressement et participation, à concurrence de 35€ maximum, versés en une ou plusieurs fois et l'abondement supplémentaire de 25% s'applique sur les versements volontaires, de 36 € à 70 € maximums, versés en une ou plusieurs fois.

5.5. Abondement CET/PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel, sur l'année 2017, à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an.

Pour ce faire, un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Épargne Temps et un avenant à l'accord Groupe PERCO seront proposés aux organisations syndicales représentatives.

5.6 Convertibilité du CET en CESU

Pour l'année 2017 et dans l'attente des dispositions prévoyant la prorogation de la convertibilité des droits épargnés sur les Comptes épargne temps en chèque emploi service universel, la direction s'engage à proroger ce dispositif sur une base volontaire. Ainsi, à l'exception des jours acquis au titre de la 5ème semaine de congés payés, le collaborateur qui le souhaite peut utiliser les droits affectés

sur son compte épargne-temps (jours conventionnels, pour ancienneté, RTT, repos compensateur) pour acquérir des CESU.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à prendre en charge les coûts de réalisation et d'émission des CESU.

Une information spécifique sera réalisée au cours du premier semestre 2017, détaillant les modalités de ce dispositif, afin de faciliter les démarches des salariés souhaitant en bénéficier.

Article 6. Mesures liées aux frais de santé

6.1. Prise en charge des cotisations frais de santé

Pour l'année 2017, la Direction maintient à 50% le niveau de sa prise en charge du montant des cotisations au régime obligatoire de couverture « frais de santé » correspondant au niveau 1 isolé du contrat géré par la société MIEL.

Cette prise en charge à hauteur de 50% sera sans effet sur les garanties telles que prévues au contrat à sa date d'entrée en vigueur.

6.2. Le régime de couverture des frais de santé des contrats dits courts

La Direction affine l'ensemble des contrats d'une durée inférieure à 3 mois au régime de couverture de frais de santé géré par MIEL Mutuelle sur l'année 2017.

Cette mesure sera accompagnée d'une communication spécifique jointe aux contrats de travail afin d'informer les salariés de leur couverture santé.

6.3. Prévoyance

La Direction s'engage à maintenir, en 2017, le niveau de cotisation « employeur » 2016 au dispositif de prévoyance.

Partie II – EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7. Conditions de travail

7.1. Amélioration des conditions de travail

Pour l'année 2017, les parties conviennent des dispositions suivantes :

- **Projet d'extension du site de SBO et de transfert de l'activité parfumerie sur le site de SBO :**

Afin de veiller au bon déroulement du projet, les parties conviennent de la mise en place :

- De commissions de suivi sur le site de Verpilleux afin de suivre l'avancement du projet.
- D'une commission nationale pour le suivi des transferts d'activité.

- **Emballage :**

En 2017, l'achat de P80 a été effectué et seront livrés.

ISO : mise au rebut des iso périmés en cours. Calcul du nouveau besoin en cours.

Rolls sécu : destruction d'une partie, à prévoir post saison estivale

- **Matériel de manutention :**

Une commande de 255 matériels de manutention sera effectuée sur l'année 2017 dont :

- 106 préparateurs de commande dont 70 matériels ciseaux
- 41 retracts
- 57 transpalettes
- 14 rouleurs
- 37 autres (gerbeurs, frontaux...)

- **Aménagement des locaux :**

Les principaux travaux prévus en 2017 sont :

- Déploiement de l'éclairage LED sur les sites d'Aix 1, Toulon, Besançon, SBO, Montélimar
frais après le déploiement sur Reventin en 2016.

- **Etude sur les fardieuses :**

Une étude sur le déploiement de fardieuses semi automatisées pour faciliter le travail de reconditionnement de la casse sera effectuée.

- **Filmeuses :**

71 filmeuses sont réparties sur les sites de Aix 1 (11), SLM (14), Reventin (3), Toulon (10), Besançon (8), Grigny (3), Eurocentre (8) et Gael (14).

Le déploiement de filmeuses sur SBO est prévu en 2017.

Après les tests concluants menés sur Grigny pour le filmage des rolls, nous étudions sur 2017 le déploiement en frais (un premier test sera réalisé sur GAEL au S1).

7.2. Prévention Santé et Sécurité au Travail

Au cours de l'année 2017 :

- Diminuer les accidents de travail liés à la conduite de chariots par une campagne d'affiche sur la conduite de chariot et la formation de 5 Testeurs supplémentaires.
- Tous acteurs de la prévention avec les écoutes Cap Prévention et le déploiement de Perform.
- Homogénéisation et montée en compétence des Ressources SST :
 - Accompagnement du CHSCT comme partenaire : La Direction s'engage à maintenir la formation de 4 jours au lieu de 3 pour les membres du CHSCT, le 4eme jour intégrant une partie de la formation des relais SST.
 - 20 relais Cap TMS avec l'objectif d'étudier un poste en 2017.
 - 13 relais RPS avec l'objectif d'écouter un service en 2017.
 - 20 relais SST avec l'objectif de former 100% des managers au recueil des circonstances AT.
- Test des outils d'aide à la manutention : pilotes sur les sites de Toulon et de SBO du système Corfor avec assistance à effet ressort jusqu'à 12kg.
- Test sur des innovations sur des ateliers améliorant la qualité de vie au travail, à travers des échauffements / conseils nutrition / intervention de Kinésithérapeutes – Ostéopathes.

Article 8. Promotion et gestion de carrière

8.1. Politique en faveur de l'alternance et tutorat

La Direction s'engage à poursuivre ses efforts en matière d'alternance au titre de l'année 2017. Elle s'engage ainsi à maintenir son quota d'alternants à 5% de ses effectifs.

Conformément à l'accord relatif à la transmission des savoirs, la direction s'engage à développer à hauteur de 50% son taux de proposition d'embauche en CDI, CDD ou VIE aux personnes en contrat d'alternance à l'issue de leur période d'alternance, sous réserve que les étudiants concernés aient obtenu leur examen, ne renouvellent pas une période en alternance, ne prolongent pas leur cycle d'études et souhaitent s'insérer effectivement dans la vie professionnelle.

Un suivi particulier des alternants sortants est mis en œuvre pour identifier le plus tôt possible les alternants à fort potentiel, en particuliers sur les métiers de Chef de secteur, Chargé des ressources humaines et CDG.

8.2. Dispositif d'aide à la mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité et, ainsi, l'évolution professionnelle des collaborateurs, il sera accordé, au titre de l'année 2017, pour toute mobilité professionnelle sans distinction de statut, entraînant une mobilité géographique :

- 1 jour d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique < ou = à 70 kms ;
- 2 jours d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique > à 70 kms.

Pour toute mobilité géographique d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, il devra être respecté un délai de prévenance minimum d'un mois, sauf accord exprès du collaborateur concerné.

Ce dispositif s'applique à toutes les mobilités, y compris celles s'inscrivant dans le cadre d'un rapprochement familial demandé par le salarié et validé par la Direction.

8.3. Remise à plat des libellés emplois

En 2017, afin de garantir la cohérence entre le poste occupé et le libellé emploi figurant sur les bulletins de paye des collaborateurs, la Direction procédera à un état des lieux des libellés emplois figurant sur les bulletins de paye afin d'identifier les éventuels écarts.

La Direction procédera ensuite à l'harmonisation et à la mise à jour des libellés emplois utilisés au sein de chaque entrepôt. Chaque collaborateur devant faire l'objet d'une mise à jour de son libellé emploi sera reçu par le service RH.

8.4 Aménagement des temps de travail – Agents de maîtrise

Pour l'année 2017, de même que pour les employés, il sera rappelé l'importance du respect des règles figurant dans les accords collectifs EASYDIS en matière d'aménagement du temps de travail pour les agents de maîtrise, et la reprise des dispositions du précédent accord relatives :

- À la durée maximum de travail
- A la prise de jours de repos et de congés

Un rappel des dispositions applicables sera réalisé au cours du premier semestre 2017, relatif aux règles applicables en matière de durée du travail pour les employés et pour l'encadrement (en traitant de manière distincte la situation des agents de maîtrise et celle des cadres).

La période de suivi des heures de travail réalisées par les agents de maîtrise est définie entre le 1^{er} Juin et le 31 mai.

Un point sera fait lors de chaque CCE sur la traçabilité du temps de travail des agents de maîtrise.

8.5 Remplacement provisoire

En 2017, les collaborateurs employés qui se voient confier pendant au moins 2 jours, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur, bénéficieront à compter du 2^{ème} jour et proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. Cette indemnité de remplacement ne pourra être inférieure à 10 € brut par journée complète de remplacement. Tout remplacement d'une durée inférieure à deux journées successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

- Salarié remplaçant un membre de l'encadrement

Pour l'année 2017, lorsqu'un collaborateur employé est amené à remplacer un collaborateur membre de l'encadrement, pour une durée supérieure à 1 mois, celui-ci bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti pour le niveau du collaborateur remplacé. Cette indemnité de remplacement ne pourra pas être inférieure à 10 € brut par journée complète de remplacement. Dans ce cas de figure, la priorité pour effectuer le remplacement, sera donnée aux collaborateurs employés ayant suivi un parcours tremplin manager.

Pour l'année 2017, lorsqu'un collaborateur membre de l'encadrement est amené à remplacer un autre collaborateur membre de l'encadrement pour une durée supérieure à 3 mois consécutifs, il se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel, calculé à partir des objectifs quantitatifs (feuille de route) du salarié absent et proratisé en fonction de la période de remplacement.

Lorsqu'il s'agira d'un remplacement d'un collaborateur de niveau supérieur, le pourcentage cible de la feuille de route sera égal à la différence entre le pourcentage de bonus cible du salarié absent et celui du remplaçant. Il sera calculé à partir du salaire du collaborateur qui remplace le salarié absent.

8.6 Formation employés

8.6.1 Projet employé 3C :

Sur l'année 2017, la Direction propose un parcours de certification pour les employés ayant en 2017 une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans dans le niveau 3C. Sur une période de 3 ans, un effectif de 200 employés pourra suivre le parcours.

8.6.2 Parcours « Animer une équipe de travail »:

En 2017, la Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle des employés vers un statut agent de maîtrise. Le parcours « Animer une équipe de travail » (ex – Tremplin Manager) est reconduit. En 2017, 1 session est programmée et organisée pour un effectif de 12 collaborateurs.

8.6.3 Management d'équipe

En 2017, la Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle des agents de maîtrise à travers un parcours de certification « Management Equipe et Projet » en Master 1ère année de management de projet en collaboration avec l'Université Jean Monnet.

Partie III – REMUNERATIONS

Article 9. Dispositions concernant les rémunérations :

9.1. Promotions

Au titre de l'année 2017, tout changement de niveau s'accompagnera d'une augmentation de salaire d'au 2,5% (hors AG).

9.2. Prime d'astreinte

Au titre de l'année 2017, la Direction poursuit la revalorisation de la prime d'astreinte alignée sur la revalorisation de l'enveloppe budgétaire d'1%.

9.3. Prime tutorat

La Direction souhaite reconnaître et valoriser les collaborateurs tuteurs engagés dans l'accompagnement des alternants :

- par le versement à titre exceptionnel en 2017, d'une prime sous réserve de l'achèvement du cursus, revalorisée de 85 euros à 90 euros bruts ; chaque tuteur pourra percevoir la prime une fois par an maximum.

Pour les tuteurs des collaborateurs participants aux formations Parcours Chef de Secteur « Animer une équipe de travail » et Parcours Management Equipe et Projet Master 1ère année de management de projet, versement, à titre exceptionnel en 2017, d'une prime sous réserve de l'achèvement du cursus, de 50 euros bruts.

9.4. Bon achat lessive

Pour l'année 2017, le bon d'achat lessive sera porté de 7 euros à 9 euros par trimestre soit 36 euros par an pour un salarié ayant droit et présent toute l'année.

9.5. Egalité professionnelle et écarts de rémunération

La Direction s'engage à poursuivre en 2017 la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie, les collaboratrices et collaborateurs absent(e)s entre le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2017 au titre d'un congé de maternité ou de paternité ou au titre d'un congé d'adoption.

9.6. Revalorisation des grilles de salaires des employés et ouvriers

Afin de favoriser la progression salariale des salaires les moins élevés de l'entreprise, les Parties ont convenu de relever au 1^{er} juin 2017, la grille des salaires minimums selon les modalités suivantes :

Niveau	Actuel	1er Juin 2017	Evolution
1A	1 485,96	1 485,96	0,00%
1B	1 485,96	1 490,00	0,27%
2A	1 485,96	1 495,00	0,61%
2B	1 485,96	1 500,00	0,94%

2C	1 490,00	1 505,00	1,05%
3A	1 532,00	1 532,00	0,00%
3B	1 548,36	1 548,36	0,00%
3C	1 595,92	1 595,92	0,00%
4A	1 652,60	1 652,60	0,00%
4B	1 704,21	1 704,21	0,00%
4C	1 776,06	1 776,06	0,00%

9.7. Revalorisation des salaires

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une augmentation générale de 0,70 % sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2017 ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions.

9.8. Promotion des employés 3C – 4C

Afin de revaloriser les rémunérations des Employés des échelons 3C et 4C, ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans leur niveau à partir du 1er avril 2017 : ceux-ci devront bénéficier, à la date anniversaire, d'un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 3C : 1 620 €
- Niveau 4C : 1 810 €

Article 10. Dispositions concernant le personnel encadrement

10.1. Revalorisations des minimas « EASYDIS » pour les salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Les Parties ont convenu de mettre en place et revaloriser, au 1er juin 2017, la grille des salaires minimum EASYDIS des niveaux 5 et des niveaux 6 comme suit (base temps plein) :

- Niveau 5 : 2 065 € (vs 2045 € en 2016)
- Niveau 6 : 2 215 € (vs 2195 € en 2016)

10.2. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une augmentation générale de 0,50 % sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2017 ;
- une enveloppe de 0,20% des salaires réels sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des agents de maîtrise pour l'exercice 2017, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions sur l'année.

Afin de poursuivre le plan de revalorisation des Agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans leur niveau à partir du 1er avril 2017 : ceux-ci devront bénéficier, à la date anniversaire, d'un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 5 : 2 095 € (vs 2 065€ en 2016, soit +1,5%)
- Niveau 6 : 2 242 € (vs 2 220€ en 2016, soit + 1%)

Mise en place sur le T1 2017 (9 Mars pour première réunion) d'une commission de travail paritaire sur l'adaptation de rémunérations variables trimestrielles pour les Agents de Maitrise.

10.3. Calcul de la gratification (dite « 13ème mois ») pour les Agents de Maitrise :

Au titre de l'année 2017, reconduction de la mesure visant à intégrer les bonus trimestriels dans le calcul de la gratification. Cette mesure est applicable uniquement aux Agents de Maitrise éligibles à un bonus trimestriel.

10.4. Cadres

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 1 % des salaires réels, dont :

- une enveloppe de 0,70% des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2017, dans le cadre d'augmentations individuelles
- une enveloppe de 0,30 % des salaires réels pour les promotions sur l'année

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution de son salaire de base depuis 2 ans sera reçu par sa hiérarchie afin que soient expliquées et discutées les raisons ou circonstances ayant conduit à cette situation.

10.5. Revalorisations des minimas « EASYDIS » pour les salaires des Cadres (niveau 7 et 8)

Les Parties ont convenu de mettre en place et revaloriser, au 1er juin 2017, la grille des salaires minimum EASYDIS des niveaux 7 et des niveaux 8 comme suit (base temps plein) :

- Niveau 7 : 2 800 €
- Niveau 8 : 3 300 €

Article 11. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2017. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

Article 12. Opposition, publicité et formalités de dépôt

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la Société EASYDIS et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée et devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit (8) jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux (2) exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Le présent accord sera également déposé auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Fait à Saint-Etienne, le 6 mars 2017

Pour les organisations syndicales

CFE-CGC, Claude ZIZZO



SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO

Alida MELIZI



Fédération des Services CFDT, André MORENO

CGT, Henri CHATENIE

UNSA, Gérald MARION



Pour la Direction :

Pascal PIOTROWSKI



