

Société EASYDIS
PROCES VERBAL DE DESACCORD PORTANT SUR LES AVANTAGES SOCIAUX, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES SALAIRES ET LES REMUNERATIONS POUR 2020

La Société Easydis, représentée par M. Jerom Wohn STALLE VON PEIN, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

Ci-après dénommée « la Société Easydis» ou « Easydis » ou « la Direction »,

D'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la Société Easydis, représentées par :

- **Pour la Fédération des Services CFDT**, représentée par Monsieur Bruno MESMIN, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le Syndicat CFE-CGC**, représenté par Monsieur Claude ZIZZO, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le Syndicat CGT**, représenté par Monsieur Henri CHATENIE, agissant en qualité Délégué Syndical Central ;
- **Pour le SNTA-FO Casino**, affilié à la FGTA-FO, représenté par Madame Alida MELIZI, agissant en qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

JWSVP

Table des matières

PREAMBULE.....	4
Partie I - DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES	4
⇒ Propositions des organisations syndicales	4
○ Pour le syndicat : CFDT.....	4
○ Pour le syndicat : CFE CGC	4
○ Pour le syndicat : CGT	6
○ Pour le syndicat : SNTA-FO.....	7
⇒ Propositions de la Direction	8
Partie II – DISPOSITIONS DECIDEES PAR LA DIRECTION DANS LE CADRE DU PRESENT PROCES VERBAL DE DESACCORD	8
Article 1. Champ d’application des dispositions.....	8
Article 2. Durée et entrée en vigueur des dispositions	8
Article 3. Couverture frais de santé des contrats d’une durée inférieure à 3 mois.....	8
Article 4. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)	8
Article 5. Congés enfants malades	9
Article 6. Carence en cas d’arrêt de travail	9
Article 7. Assurance dépendance facultative	9
Article 8. Calcul de l’allocation retraite	9
Article 9. Abondement CET / PERCO	9
Article 10. Accompagnement à la retraite	9
Article 11. Retraite progressive	10
Article 12. Rachat de trimestre	10
Article 13. Cartes salariés	11
Article 14. Remise spécifique médaille du travail	11
Article 15. Bon d’achat lessive.....	11
Article 16. Jours de congés PACS et mariage	12
Article 17. Jours de congés pour décès des beaux-parents	12
Article 18. Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée	12
Article 19. Congé de paternité et d’accueil du jeune enfant	12
Article 20. Congés liés à l’ancienneté.....	13
Article 21. Congé de l’aidant familial.....	13
Article 22. Plateforme logement	13
Article 23. Déménagement et évènement familial	14
Article 24. Accompagnement dans la scolarité des enfants	14
Article 25. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU	15
Article 26. Engagement en faveur des pompiers volontaires	15
Article 27. Réserve militaire	15

Article 28. Mécénat de compétences.....	15
Article 29. Alternance.....	16
Article 30. Mesure en faveur du rapprochement familial.....	16
Article 31. Ouverture d'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	16
Article 32. Ouverture d'une concertation sur la mise en place d'une charte mobilité interne Easydis	16
Article 33. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération.....	17
Article 34. Promotions.....	17
Article 35. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PERCO	17
Article 36. Remplacement provisoire.....	18
Article 37. Prime de tutorat.....	19
Article 38. Prime d'astreintes.....	19
Article 39. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers	19
Article 40. Revalorisation des minima employés	19
Article 41. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)	19
Article 42. Revalorisation des minima agents de maîtrise	20
Article 43. Calcul de la gratification (« dite 13 ^{ème} mois) pour les agents de maîtrise	20
Article 44. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9	20
Article 45. Minima cadres.....	20
PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES.....	21
Article 46. Validité et formalités de dépôt du procès-verbal de désaccord.....	21

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 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 en date des 13 février, 3 mars et 24 mars 2020.

Durant ces réunions, les informations utiles ont été présentées par la Direction aux Organisations Syndicales représentatives et l'ensemble des thèmes de la négociation ont pu être abordés.

La Direction a ainsi recueilli les demandes des Organisations Syndicales représentatives et formulé des propositions concernant d'une part les avantages sociaux et les conditions de travail, d'autre part les salaires et rémunérations.

A l'issue de ces discussions et échanges, compte tenu des accords collectifs par ailleurs applicables, la Société Easydis a ouvert à la signature des Organisations Syndicales représentatives un accord jusqu'au 2 avril 2020 dernier.

Cet accord, signé par les Organisations Syndicales CFE CGC et SNTA-FO, n'a pas recueilli les signatures suffisantes pour entrer en vigueur.

C'est dans ce contexte que le présent procès-verbal de désaccord portant sur les avantages sociaux, les conditions de travail, les salaires et les rémunérations pour 2020 a été établi conformément aux dispositions de l'article L.2242-4 du code du travail.

Partie I - DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

⇒ Propositions des organisations syndicales

○ Pour le syndicat : CFDT

- 3.5 % d'augmentation générale
- Intégration des points suivants dans les accords d'Entreprise :

- 1 jour de congé supplémentaire pour 25 ans d'ancienneté
- 1 jour de congé supplémentaire pour 30 ans d'ancienneté
- 1 jour de congé supplémentaire pour 35 ans d'ancienneté
- 1 semaine de congé supplémentaire pour 40 ans d'ancienneté
- Remboursement de la carence maladie une fois par an
- Prise en charge par la Direction de 100 % de la cotisation du régime 1 de la Mutuelle MIEL
- Mise à disposition de 12 demi-journées de congés supplémentaires pour enfants malade de 2 mois à 16 ans.

- Rétroactivité de ces revendications au 1er janvier 2020.

○ Pour le syndicat : CFE CGC

- Une augmentation générale de 2,75%, identique pour tous (employés, agents de maîtrise et cadres) car elle est le reflet de l'inflation. L'inflation moyenne sur les 12 mois de l'année 2019 est de 1.4%. Pour

rappel, l'inflation 2018 était de 1,85% et l'augmentation générale de l'encadrement a été de 0,5% soit une différence de 1,35%

- Une augmentation de 3% des salaires net de charges en cas de promotion (changement de niveau ou promotion au même niveau)
- Pas de promotion au 1er avril, afin de ne pas occulter l'annualisation
- Rémunération des dépassements du temps de travail pour les Agents de Maîtrise : Comptabiliser individuellement les heures supplémentaires à la semaine et prévoir une récupération ou un paiement selon le choix du salarié, avec majoration en fin de mois, comme la loi le stipule
- Rémunération des dépassements du temps de travail pour les Cadres : Comptabiliser individuellement sur la fiche de paie le nombre de jours réellement travaillés sur la période et en cas de dépassement appliquer nos accords : paiement des jours majoré de 15% ou versement au CET majoré de 15% selon le choix du salarié
- Pour les cadres directeurs de sites, leur attribuer 14 jours de RTT (incluant le jour de solidarité) comme les cadres de l'amont et leur donner le droit de voter lors des élections professionnelles du siège à St Etienne
- Prime de remplacement du supérieur hiérarchique : Allouer une prime dès la 1ere semaine complète de remplacement provisoire de son responsable hiérarchique (Congés, Absence maladie ...) de 200€ brut par semaine
- Prime de remplacement provisoire d'un membre de l'encadrement d'un niveau équivalent : Allouer dès la première semaine une prime de 120€ brut par semaine et si ce remplacement devient définitif, le poste, la classification et la rémunération seront revues conformément à la CCN
- Pour tous les AM et Cadres, supprimer le plafond de 40 jours pour le CET sans condition d'âge
- Revoir complètement l'accord de 2014 relatif à la mise en place d'une indemnité de transport
- Le salaire de l'encadrement étant versé sur 13 mois, nous demandons le versement d'une gratification annuelle comme il est prévu dans notre CCN. Celle-ci devra intégrer l'ensemble des rémunérations fixes et variables de l'année écoulée.
- Porter le calcul de l'indemnité à l'âge légal de départ à la retraite du salarié concerné, supprimer la limite de 60 ans pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite lié à l'ancienneté
- Porter l'indemnité de départ à la retraite ou de la mise à la retraite pour les AM et les Cadres
À 18 mois avec 30 années d'ancienneté et plus
À 15 mois avec 25 années d'ancienneté
À 12 mois avec 20 années d'ancienneté
À 9 mois avec 15 années d'ancienneté
À 6 mois avec 10 années d'ancienneté.
- Mettre à jour l'accord d'entreprise Easydis de 2004 et intégrer la plupart des articles des NAO qui sont reconduit chaque année
- D'autre part, la promotion interne et l'ascenseur social qu'elle incarne doit figurer parmi les priorités de l'entreprise. C'est pourquoi, des écarts significatifs entre les niveaux sont nécessaires afin de libérer les énergies et susciter l'envie de tout collaborateur d'évoluer. C'est pourquoi nous vous demandons de revaloriser la grille de salaire des MINIMA au 1 avril 2020 sans condition d'ancienneté pour tous les niveaux 5 à 8.

Niveau 5

2290€ mensuel 2400€ mensuel si plus de 3 ans

Niveau 6

2450€ mensuel 2600€ mensuel si plus de 3 ans 2800€ mensuel si plus de 10 ans

Niveau 7

3200€ mensuel pour 216 jours 3400€ mensuel si plus de 3 ans 3600€ mensuel si plus de 10 ans

Niveau 8

3800€ mensuel pour 216 jours 4000€ mensuel si plus de 3 ans 4200€ mensuel si plus de 10 ans

○ **Pour le syndicat : CGT**

- Augmentation des salaires en une seule fois au 1^{er} janvier 2020
- Salaires employés /ouvriers :
1800 euros brut démarrage de la grille avec pente de 25% pour les autres niveaux
- Rétablir une prime d'ancienneté comme suit :

3 ans : 3%	6 ans : 6%	9 ans : 9%	12 ans : 12%
------------	------------	------------	--------------

- Prime médaille du travail de 50 euros par année :

20 ans : 1000 euros	30 ans : 1500 euros	35 ans : 1750 euros	40 ans : 2000 euros
---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

- Remplacement de la prime d'intéressement par un quatorzième mois
- Une prime de vacances versée sur le mois de mai
- Une prime de transport pour tous
- Départ à la retraite à 60 ans
- Tout départ sera égal à une embauche CDI
- Réduire le taux de précarité par des titularisations Easydis « Salariés occupant des postes pérennes dans l'entreprise »
- Reconnaissance de l'expérience sans cesse réclamée par les salariés, anciens dans l'entreprise, en termes de salaires ainsi que de niveau, sans aucune restrictions
- Indemnité de fonction : l'indemnité de fonction ne devra pas être inférieure à 15 euros par journée complète de remplacement. Cette indemnité sera versée même si le salarié n'effectue qu'une seule journée de remplacement
- Prise en charge de la journée de solidarité à 100% par la Direction
- Suppression des jours de carence maladie sans condition d'ancienneté
- Mise en place de la subrogation
- Hospitalisation ou convalescence après hospitalisation pour enfant malade, nous demandons l'extension jusqu'à l'âge de 18 ans pour tous les enfants

- De plus nous demandons la mise en place de 3 jours par an pour enfant malade, portée à 5 si au moins trois enfants et ce jusqu'à 18 ans. Ces jours pourront éventuellement se prendre par demi-journée et ne donneront pas lieu à récupération, ni perte de salaire
- Reconnaissance de la pénibilité au travail sur tous nos secteurs d'activité
- Travail habituel au froid :

Le personnel employé / ouvrier travaillant habituellement au froid bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

Tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre +3°C et +8°C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 80 euros.

- Travail occasionnel au froid en exposition extérieure :

Le personnel travaillant au froid en extérieur au moins 3 heures et demie par jour bénéficiera d'une prime fixée comme suit :

Tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température est comprise entre -5°C et +5°C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 4.00 euros par jour travaillé au froid

- Travail occasionnel à la chaleur et/ou forte chaleur en exposition extérieure :

Le personnel ouvrier/employé travaillant à la chaleur et/ou forte chaleur en extérieur au moins 3 heures et demie par jour bénéficiera d'une prime fixée comme suit :

Tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température de 28°C et au-delà est atteinte, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 4.00 euros par jour travaillé à la chaleur et/ou forte chaleur.

○ **Pour le syndicat : SNTA-FO**

- Augmentation générale 2,5 % pour tous
- Mise en place comme prévu dans la négociation de la PPE des 25 € par mois pour l'ensemble des salariés afin de permettre une vraie politique de prévention sur les AT
- Nous ne voulons plus débattre chaque année pour des mesures sociales qui sont devenues d'usage. Il faut que ces avantages sociaux soient inclus dans notre accord d'entreprise et ne servent plus comme moyen de pression pour obtenir une signature sur les NAO
 - Carence
 - Hospitalisations
 - Enfant malade
 - Etc
- Revalorisation des heures de nuit
- L'abonnement devra être mis en place pour l'année civile à partir du 1er janvier 2020 pour toute l'année 2020 et non sur une période tronquée.
- Mise en place d'une prime vélo IKV et augmentation de la prime transport
- Remise à plat des intitulés métier notamment pour les AEL polyvalent qui ne se retrouvent pas à même La grille, certains sont en catégorie trois et d'autres en quatre avec le même intitulé métier.

⇒ Propositions de la Direction

Le dernier état des propositions de la Direction figure dans l'accord portant sur les avantages sociaux, les conditions de travail, les salaires et les rémunérations pour 2020 qui était ouvert à la signature des Organisations Syndicales jusqu'au 2 avril 2020 dernier.

Partie II – DISPOSITIONS DECIDEES PAR LA DIRECTION DANS LE CADRE DU PRESENT PROCES VERBAL DE DESACCORD

Article 1. Champ d'application des dispositions

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés de la Société Easydis. Le cas échéant, le champ d'application des différentes mesures prévues est précisé dans les articles concernés.

Article 2. Durée et entrée en vigueur des dispositions

Les présentes dispositions sont prévues pour une durée déterminée d'un (1) an. Elles prennent effet à compter du 1^{er} avril 2020 et jusqu'au 31 mars 2021, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

Article 3. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois

Les salariés ont la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi.

A titre d'illustration, dans le cas d'une famille composée de 2 adultes et de 2 enfants, le salarié peut temporairement opter pour une affiliation sur la base de 2 adultes et 1 enfant (tableau ci-dessous).

Actuellement Régime 1	Part patronale	Part salariale obligatoire	Part salariale facultative	Total
2 adultes + 2 enfants	13,61	13,61	74,76	101,98
Enfant salarié du Groupe	13,61	13,61	0	27,22
Total	27,22	27,22	74,76	129,2

Demain Régime 1	Part patronale	Part salariale obligatoire	Part salariale facultative	Total
2 adultes + 2 enfants	13,61	13,61	60,87	88,09
Enfant salarié du Groupe	13,61	13,61	0	27,22
Total	27,22	27,22	60,87	115,31

Economie	0	0	-13,89	-13,89
-----------------	----------	----------	---------------	---------------

Une communication spécifique est remise aux enfants de salariés à leur embauche.

Article 4. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »)

Sont assimilées à une « hospitalisation », les interventions nécessitant une « hospitalisation ambulatoire ». En conséquence, la rémunération du salarié est maintenue pendant cette absence y compris en l'absence de nuitée passée à l'hôpital.

Cette assimilation est valable également pour l'application des dispositions relatives aux congés pour soigner un enfant hospitalisé de moins de 16 ans.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à la production, par le salarié, d'un certificat médical précisant la date de l'intervention et la mention « hospitalisation ambulatoire », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet.

Il est rappelé que l'hospitalisation ambulatoire correspond à la réalisation médicale d'un traitement ou d'une intervention qui nécessite une hospitalisation de courte durée (durée infra-journalière). Elle ne correspond pas aux examens et rendez-vous médicaux de toute nature, qui peuvent être réalisés à l'hôpital ou en dehors.

Article 5. Congés enfants malades

Pour l'année 2020, les 6 jours ouvrables 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).

Les collaborateurs pourront également bénéficier de ces jours d'absence rémunérés en cas de maladie d'un enfant de -14 ans, sur présentation de justificatif du médecin indiquant la nécessité de la présence d'un parent, et à concurrence de 3 jours maximum par an parmi les 6 jours prévus.

Article 6. Carence en cas d'arrêt de travail

Il est mis en place un dispositif de rendu carence : pour les salariés absents pour cause de maladie entraînant une carence, la carence sera rendue en cas d'un seul arrêt de travail pour maladie sur la période du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année N.

Cette mesure sera intégrée, pour une durée indéterminée, à l'accord d'entreprise de la société Easydis en date du 1^{er} janvier 2004, par la conclusion d'un avenant avec les Organisations Syndicales représentatives.

Article 7. Assurance dépendance facultative

Les cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés sont prises en charge par la Direction à hauteur de 20% sous réserve que cette souscription soit faite auprès de l'organisme de prévoyance de l'entreprise.

Article 8. Calcul de l'allocation retraite

Le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite prévue par l'accord Easydis du 1^{er} janvier 2004 est porté de 60 à 62 ans.

Cette mesure permet de majorer de 2 ans le calcul de l'allocation de départ à la retraite.

Article 9. Abondement CET / PERCO

Tout salarié, remplissant les conditions requises, peut bénéficier d'un abondement à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an.

La mise en place de cette mesure est subordonnée à la conclusion d'avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe Plan Epargne pour la Retraite Collective.

Une communication spécifique auprès des salariés sera réalisée.

Article 10. Accompagnement à la retraite

Des réunions animées par un expert seront organisées pour informer et accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite. Ces réunions seront réalisées dans différents lieux du territoire sous réserve de 10 inscriptions minimum par session.

La Direction s'engage également à mettre en place des journées de formation, animées par un prestataire de Campus, organisées en région (regroupement des salariés concernés sur un même site), sur le thème : préparer sa retraite et son nouveau projet de vie.

Cette mesure concernera les collaborateurs âgés de 60 ans et plus en 2020.

Article 11. Retraite progressive

Les conditions d'éligibilité au dispositif de retraite progressive sont les suivantes :

- Etre âgé de 60 ans et plus ;
- Totaliser 150 trimestres de retraite validés tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
- Faire la demande par écrit (lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou courriel) à son Responsable Ressources Humaines dans un délai de deux mois minimum avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif.

Pour les salariés à temps complet

Les employés et les agents de maîtrises à temps complet peuvent bénéficier d'un départ en retraite progressive dans les conditions définies dans l'accord Groupe sur la démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions et des transformations, en date du 14 novembre 2018.

En outre, la part salariale des cotisations retraite est prise en charge par l'employeur sur la base d'un temps complet à hauteur du différentiel de 40% ou 50% (en complément du maintien de la part patronale tel que prévu dans l'accord précité).

Pour les salariés à temps partiel

A titre expérimental pour la durée du présent procès-verbal de désaccord, les employés et agents de maîtrise à temps partiel peuvent bénéficier d'un départ en retraite progressive selon les modalités suivantes :

Dans le cadre d'un départ progressif à la retraite, le salarié bénéficiera d'un aménagement de son temps de travail partiel, lequel sera réduit à 50% ou 60% d'un temps complet.

Exemple : Si le salarié a un temps de travail équivalent à 80%, il pourra bénéficier d'une réduction de son temps de travail de 30% ou 20%.

Les conditions de mise en œuvre devront être validées avec le manager et le Responsable Ressources Humaines.

Par ailleurs la part patronale des cotisations retraite et la part salariale des cotisations retraite sont prises en charge par l'employeur sur la base du temps partiel complet à hauteur du différentiel induit par la retraite progressive.

Article 12. Rachat de trimestre

Les cadres peuvent bénéficier d'un dispositif de rachat de trimestres de retraite, à hauteur de 40% de la valeur du rachat et dans la limite de 4 trimestres, sous réserve :

- D'être âgé d'au moins 60 ans ;
- De s'engager par écrit sur une date de départ à la retraite avant le 31 décembre 2021 ;
- De fournir un justificatif de paiement (« Versement Pour La Retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

Article 13. Cartes salariés

Le programme de fidélité pour les salariés et les retraités, comporte notamment¹ :

- Une remise de 15 %, via cagnottage, sur les produits de marque Casino dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casinodrive.fr ;
- et une remise de 5 %, via cagnottage, sur tous leurs achats dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Le Petit Casino, Casino Shop, Spar, Vival et sur les sites mescoursescasino.fr et casinodrive.fr ;
- La gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et de la carte bancaire conjoint (hors carte Gold) pour:
 - o Salariés en CDI, dès l'embauche ;
 - o Salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
 - o Retraités.
- En complément du dispositif de paiement en 6 fois sans frais, des facilités de paiement spécifiques en 10 fois sans frais sont appliquées sur les périodes suivantes :
 - o 1er juin au 31 juillet ;
 - o 1er août au 30 septembre ;
 - o 1er au 31 décembre.

Article 14. Médaille du travail

Une remise spécifique liée à la médaille du travail est accordée dans les conditions suivantes :

- 10 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 20 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Argent) ;
- 15 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 30 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille de Vermeil) ;
- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 35 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille d'Or) ;
- 20 % de remise immédiate valable sur l'article de son choix au sein des magasins intégrés DCF pour 40 ans d'ancienneté professionnelle, y compris hors Casino (médaille Grand Or).

Pour rappel, la gratification de médaille du travail est d'un montant de 22,50 euros par année de présence au sein du Groupe Casino.

Il est reconduit pour l'année 2020 l'octroi d'une journée de repos accolée à la cérémonie, à condition que la personne soit présente à la cérémonie.

Article 15. Bon d'achat lessive

Le bon d'achat lessive sera maintenu à 10 euros par trimestre soit 40 euros par an pour un salarié ayant droit et présent toute l'année.

¹ Ces dispositions viennent compléter les avantages habituels accordés aux porteurs de carte, avec lesquels elles ne peuvent toutefois pas se cumuler.

Article 16. Jours de congés PACS et mariage

Tout salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS donnant lieu à la délivrance d'un acte officiel, d'une sœur, d'un frère, d'un descendant ou d'un ascendant.

La demande doit être dûment justifiée et les journées doivent être positionnées afin de coïncider avec l'événement.

Article 17. Jours de congés pour décès des beaux-parents

Dans l'accord Casino France, le salarié bénéficie en cas de décès de ses beaux-parents (père / mère du conjoint) de 4 jours ouvrables accolés à l'évènement.

Cette autorisation d'absence est étendue à l'époux/se de la mère ou du père du salarié, sur justification du livret de famille et d'un extrait d'acte de décès.

Article 18. Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée

Tout salarié accompagnant un conjoint(e) ou un enfant ayant une affection de longue durée exonérante, dans le cadre d'un rendez-vous médical en milieu hospitalier ou en ambulatoire pour des soins ou traitement liés à leur pathologie, bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée.

Il est précisé qu'une affection de longue durée exonérante est une maladie dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, ouvrant droit à l'exonération du ticket modérateur (sur la base du tarif de la Sécurité sociale) pour les soins et traitements liés à cette pathologie.

Pour bénéficier de cette journée, le salarié devra produire un justificatif médical attestant la mise en place de soins ou traitements liés à une affection de longue durée.

Article 19. Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

Les salariés en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant bénéficient :

- Du versement, par l'employeur, pour les 11 premiers jours du congé, du différentiel entre le salaire de base net du salarié et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale, sous réserve de la communication par le salarié du bordereau de versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) ;
- De 3 jours de congés calendaires supplémentaires rémunérés, consécutifs aux jours de congé de paternité et d'accueil du jeune enfant prévus par la législation pour une naissance simple, portant ainsi de 11 à 14 jours calendaires la durée totale de ce congé qui vient en sus du congé de naissance légal de 3 jours ouvrables ;
- De 3 jours de congés calendaires supplémentaires rémunérés, consécutifs aux jours de congé de paternité et d'accueil du jeune enfant prévus par la législation pour les naissances multiples, portant ainsi de 18 à 21 jours calendaires la durée totale de ce congé qui vient en sus du congé de naissance légal de 3 jours ouvrables.

Il est rappelé que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est un droit ouvert au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, dans les situations suivantes :

- Etre le père de l'enfant, quelle que soit la situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation) ;

- Etre la personne conjoint(e) de la mère ou son partenaire Pacs, ou vivre en union maritale avec elle.

Article 20. Congés liés à l'ancienneté²

Il est accordé, pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 :

- 1 jour de congé ouvré supplémentaire aux salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté ;
- 1 second jour de congé ouvré supplémentaire aux salariés ayant plus de 40 ans d'ancienneté.

Article 21. Congé de l'aidant familial

Afin d'encourager le don de jours de congés aux aidants familiaux, dans le cadre du Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe relatif à la Santé, à la Sécurité et à la qualité de vie au travail du 3 décembre 2019, chaque jour donné par les salariés est abondé par la Direction d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Une journée de mobilisation sera organisée à l'occasion de la journée nationale des aidants, en octobre 2020.

Lors de cette journée dédiée, chaque jour de congé donné par les salariés sera abondé par l'entreprise à hauteur de 50% supplémentaires, dans la limite de 100 jours.

Article 22. Plateforme logement

Une plateforme téléphonique externe, avec des conseillers spécialisés, est mise à la disposition des salariés, en complément du service « Action Logement » propre au Groupe Casino, afin de faciliter les démarches suivantes :

- Elargissement de la recherche de logement à l'ensemble du parc immobilier (social et privé) : Les salariés auront accès à tous les logements sociaux référencés disponibles en temps réel ainsi que l'accès aux logements existants dans le parc privé.
- Mise à disposition des salariés d'un site Internet : Site qui héberge aujourd'hui plus d'un million d'annonces immobilières du parc privé. Grâce à la Plateforme Logement, le salarié aura un accès personnalisé et un accès privilégié sur les nouvelles annonces du site. Les frais d'agence sont à régler une fois que le logement est trouvé.
- Accompagnement de la mobilité géographique : Des conseillers spécialisés accompagnent le salarié en situation de mutation à trouver un logement en location. Cette prestation est prise en charge par l'entreprise.
- Mise en vente ou en location du logement : Mise à disposition des salariés d'une plateforme destinée aux salariés propriétaires. Elle permet la mise en vente, en location ou en gestion locative d'un ou plusieurs biens. Les salariés bénéficient d'un tarif privilégié.
- Recherche d'une location, sans frais d'agence : Mise à disposition des salariés d'un site Internet destiné aux personnes souhaitant louer un bien sans frais d'agence. Le propriétaire vient chercher son futur locataire en fonction de son profil. Initialement payante, l'inscription du salarié est prise en charge par l'entreprise.

² L'ancienneté devra être acquise à la date du 1^{er} juin 2020, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

Article 23. Déménagement et évènement familial

Tout salarié peut bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 jour ouvré en cas de déménagement dans les conditions suivantes :

Dans les 12 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Survenance d'un handicap du salarié, du conjoint ou d'un enfant ;
- Divorce ;
- Jugement de garde alternée ;
- Décès du conjoint ;
- Accueil d'un ascendant dépendant (handicap ou maladie grave).

Dans les 6 mois précédant ou les 6 mois suivant un évènement familial pour l'un des motifs suivants :

- Naissance/ adoption d'un nouvel enfant ;
- Mariage / PACS.

Tout salarié concerné devra présenter auprès de son manager les justificatifs suivants :

- Un justificatif du nouveau domicile prouvant le changement d'adresse ;
- Pour chaque évènement :

Naissance	Extrait de l'acte de naissance ou déclaration médicale de grossesse
Adoption	Attestation délivrée par le service départemental de l'aide sociale à l'enfance ou de l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement Ou Visa de l'établissement autorisant l'adoption d'un enfant étranger
Divorce	Extrait du jugement ou tout justificatif attestant d'une procédure de divorce en cours, devant le juge aux affaires familiales (convocation, ordonnance de non conciliation...)
Mariage	Extrait de l'acte de mariage
Pacs	Extrait de la convention de PACS
Garde alternée	Extrait du jugement
Décès	Extrait de l'acte de décès
Ascendant dépendant (handicap ou maladie grave)	<ul style="list-style-type: none">➤ Pour un handicap : justification du versement de l'A.P.A. (allocation personnalisée d'autonomie)➤ Pour une maladie grave : Certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent salarié du Groupe et des soins contraignants➤ Dans les 2 cas : Copie de tout document attestant du lien de parenté

Article 24. Accompagnement dans la scolarité des enfants

Les salariés parents pourront bénéficier d'une aide dans la scolarité de leurs enfants, à travers la mise à disposition de contenus, via un prestataire externe :

- Contenus interactifs reprenant le programme scolaire adaptés au niveau de chaque enfant pour progresser à son rythme (cours illustrés, exercices, corrigés commentés...), avec un espace parents pour suivre les progrès ;
- Astuces et conseils pratiques pour accompagner et guider les parents, ainsi que des activités (bricolage, cuisine, coloriage) pour inviter les enfants à exprimer leur créativité ;
- Documentation pédagogique ;

- Cours de langue étrangère en ligne.

Article 25. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU

Tout salarié peut transformer ses droits acquis (jours conventionnels, ancienneté, RTT, repos compensateurs) sur son CET en CESU³, à l'exception des jours acquis au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Sous réserve de la conclusion d'un avenant à l'accord CET Groupe, la convertibilité des droits CET en CESU sera possible tout au long de l'année.

Article 26. Engagement en faveur des pompiers volontaires

Afin de favoriser et d'encourager l'engagement citoyen basé sur des valeurs fortes telles que le partage, l'entraide et la solidarité, les pompiers volontaires bénéficient de 3 jours d'absence autorisées et rémunérées par an, sous réserve de justifier d'une convocation pour suivre une formation et d'informer par écrit leur supérieur hiérarchique 2 mois avant la date de la formation.

Article 27. Réserve militaire

Le groupe Casino a signé une convention le 4 décembre 2017 avec le Ministère des Armées, afin de soutenir la politique de réserve militaire en octroyant aux salariés réservistes opérationnels des facilités en vue d'accomplir leur période d'activité de réserve, à savoir :

- Porter à 10 le nombre de jours annuels maximum d'absences autorisées ;
- Maintenir l'intégralité de la rémunération pendant leur activité dans la réserve opérationnelle;
- Ne pas tenir compte de ces absences pour le calcul des rémunérations variables ;
- Maintenir l'intégralité des droits à protection sociale.

En outre, pour permettre aux salariés réservistes opérationnels de bénéficier d'un maintien de salaire au-delà des conditions ci-dessus, tout salarié en CDI peut donner des jours de congés à des salariés réservistes, à travers un fonds dédié, pour qu'ils puissent bénéficier d'un maintien de rémunération pendant tout ou partie de leur période de réserve militaire. Il est précisé que :

- Le nombre de jours de congés donnés par salarié est limité à 12 jours par an.
- Ces jours peuvent être :
 - o Des jours de RTT ;
 - o Jusqu'à 6 jours de congés payés non pris à la date du 31 mai de l'année en cours, hors 5^{ème} semaine ;
 - o Des jours de fractionnement ;
 - o Des jours issus du CET.

Afin d'encourager le don de jours de congés aux salariés réservistes, chaque jour donné par les salariés est abondé d'un jour supplémentaire par l'entreprise, dans la limite de 100 jours. Par ailleurs, le fonds est doté de 50 jours par la Direction à compter du 1^{er} avril 2020.

Article 28. Mécénat de compétences

Il est mis en place le mécénat de compétences, pour les salariés en CDI âgés de 58 ans et plus, souhaitant s'investir dans des associations reconnues d'utilité publique et dont le champ d'activités a un caractère éducatif,

³ Le jour transféré est valorisé selon la règle appliquée prévue par l'accord CET du 20 Mai 2008. Les sommes ainsi converties sont soumises aux cotisations sociales de sécurité sociale : le décompte des cotisations salariales est effectué sur la valorisation brute du jour placé. Le transfert de la valorisation nette du jour placé est effectué par le CSP Paie auprès du prestataire qui délivrera le CESU. La conversion de ces jours n'ouvre droit à aucune exonération fiscale.

social ou familial, dans la limite de 12 jours par an pris de manière consécutive ou non (soumis à validation de la Direction des Ressources Humaines).

Les associations concernées devront faire l'objet d'une approbation par la Direction RSE du Groupe. Cette journée sera prise en charge par l'employeur.

Ce dispositif permet aux salariés en fin de carrière d'envisager une transition plus facile vers la retraite, sans que son salaire ne soit affecté. Cela constitue une nouvelle expérience, très enrichissante pour le salarié, lui permettant de partager les compétences acquises au cours de sa carrière.

Article 29. Alternance

Pour tout alternant intégrant la Société et n'ayant pas son permis de conduire, la Direction participera par le versement d'une prime de 300€ bruts au financement de son permis de conduire sous réserve qu'il le passe pendant sa période d'alternance au sein de la Société et qu'il fournisse un duplicata de son inscription à l'auto-école.

Par ailleurs, afin de faciliter l'intégration professionnelle des alternants et leur permettre de faire face aux frais engendrés par une mutation géographique pour accéder à un poste en CDI, la Direction leur appliquera la charte mobilité réservée aux salariés déjà titulaires d'un CDI quel que soit le poste à pourvoir.

Enfin, pour la préparation directe des épreuves, les salariés en contrat de professionnalisation inscrits dans un cursus certifiant, bénéficieront d'une autorisation d'absence non payée équivalente à 5 jours.

Article 30. Mesure en faveur du rapprochement familial

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.

Article 31. Ouverture d'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La Direction s'engage à ouvrir, avant le 30 juin 2020, avec les Organisations Syndicales représentatives une négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Afin de renforcer les compétences individuelles, l'employabilité et le maintien dans l'emploi, pour accompagner les évolutions de l'entreprise et donner une vision claire pour que chaque salarié puisse être acteur et moteur de son avenir professionnel au sein de l'entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront dans le cadre de réunions de travail dans l'objectif de négocier un Accord qui reposera sur 6 points fondamentaux :

- le référentiel métier
- la formation
- la gestion des fins de carrière
- la gestion des carrières
- l'accompagnement des salariés
- le suivi : observatoire des métiers

Article 32. Ouverture d'une concertation sur la mise en place d'une charte mobilité interne Easydis

Dans un contexte où la mobilité interne constitue un enjeu de plus en plus important au sein d'Easydis, la Direction s'engage à ouvrir une concertation avant le 30 Juin 2020 sur la mise en place d'une charte mobilité interne EASYDIS.

Cette charte aura pour objet de définir des mesures d'accompagnement, avec l'identification de mesures communes à l'ensemble des collaborateurs en mobilité au sein de Easydis et des mesures permettant de prendre en compte les contraintes personnelles des collaborateurs.

Article 33. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération

Afin de poursuivre l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est prévu, au cours de l'année 2020, une enveloppe de 25 000€, destinée à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie⁴ :

- Les salariées ayant été absentes au titre d'un congé de maternité ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé d'adoption ;
- Les salariés ayant été absents au titre d'un congé de paternité.

De plus, le calcul de la rémunération variable encadrement (bonus) des salariés absents entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019 au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption est réalisé sans prendre en compte leur absence.

Article 34. Promotions

Tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2,5%, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.

Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1^{er} avril 2020.

Article 35. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PERCO

Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (CAS A)

Sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord Groupe PEG, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 150€, seront abondés sur le fonds « CAS A », selon les modalités suivantes :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT
<=50€	300%
>50€ et <=100€	200%
>100€ et <= 150€	150%
Plafond	325,00 €

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 325€ sur le « CAS A ».

⁴ La moyenne des augmentations doit s'entendre du taux moyen d'augmentation individuelle appliqué aux salariés du même niveau de la société du collaborateur durant son absence, hors mesures de promotions.

Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (hors CAS A) et le PERCO

Sous réserve de la signature d'un avenant aux accords Groupe PEG et PERCO, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 1000€ seront abondés sur l'ensemble des fonds, hors CAS A, selon les modalités suivantes :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT
<=50€	100%
>50€ et <=100€	75%
>100€ et <= 150€	50%
>150€ et <= 300€	25%
>300€ et <= 1 000€	15%
Plafond	255,00 €

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 580€ pour l'ensemble des versements.

Article 36. Remplacement provisoire

Salarié employé remplaçant un collaborateur employé

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 2ème jour et proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci. Cette indemnité de remplacement ne pourra être inférieure à 12 € 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 employé remplaçant un membre de l'encadrement

Lorsqu'un collaborateur employé est amené à remplacer un collaborateur membre de l'encadrement, pour une durée supérieure à 2 semaines consécutives, 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 12 € 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. Tout remplacement d'une durée jusqu'à 2 semaines successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

Salarié membre de l'encadrement remplaçant un membre de l'encadrement de niveau supérieur :

Lorsqu'un collaborateur membre de l'encadrement est amené à remplacer un membre de l'encadrement de niveau supérieur pour une durée supérieure à 2 semaines consécutives, il bénéficiera proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti pour le niveau du poste remplacé. Cette indemnité de remplacement ne pourra être inférieure à 50 € brut par semaine. Tout remplacement d'une durée jusqu'à 2 semaines successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

Chaque collaborateur qui sera amené à effectuer un remplacement d'un collaborateur de niveau supérieur (membre de l'encadrement), donnant lieu au versement d'une prime de remplacement dans les conditions ci-dessus, sera informé par le Directeur du site qui lui confirmera les modalités de remplacement et les missions attendues dans le cadre de cette mission de remplacement.

Article 37. Prime de tutorat

Il est rappelé l'attachement d'Easydis aux valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- Des jeunes qui préparent en alternance un diplôme reconnu par l'Education Nationale ;
- Des salariés titulaires qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant de plus de 6 mois.

Afin de valoriser les salariés tuteurs, il est prévu le versement d'une prime de 100€ bruts, quel que soit le nombre d'alternants par tuteur et sous réserve de l'achèvement de son cursus de formation.

Tout salarié tuteur bénéficiera d'une formation dédiée au tutorat.

Article 38. Prime d'astreintes

La Direction poursuit la revalorisation de la prime d'astreinte de 0,8 % selon les montants suivants :

- 122,17 € (vs 121,20 €) hors férié
- 139,48 € (vs 138,37 €) si férié

Article 39. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- 0,8 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1er avril 2020 ;
- 0,4% de la masse salariale brute pour les promotions.

La Direction souligne son attachement à conserver une politique de promotion interne dynamique.

Article 40. Revalorisation des minima employés

La grille des salaires minimum Easydis des employés est revalorisée de 1,2% au 1^{er} juin 2020, selon les modalités suivantes (contrat 35h) :

Employés	Au 1^{er} juin 2020
1A	1 563,88
1B	1 563,88
2A	1 563,88
2B	1 564,71
2C	1 568,58
3A	1 584,67
3B	1 601,60
3C	1 650,79
4A	1 709,42
4B	1 762,81
4C	1 837,12

Article 41. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- 0,8 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1^{er} avril 2020 ;
- 0,4% de la masse salariale brute pour les promotions.

Article 42. Revalorisation des minima agents de maîtrise

La grille des salaires minimum Easydis des niveaux 5 et 6 est revalorisée de 4% au 1^{er} juin 2020 (base temps complet) :

	Au 1^{er} juin 2020
Niveau 5	2 195,44 €
Niveau 6	2 357,68 €

Article 43. Calcul de la gratification (« dite 13^{ème} mois) pour les agents de maîtrise

Au titre de l'année 2020, reconduction de la mesure visant à intégrer les bonus trimestriels dans le calcul de la gratification versée en décembre.

Cette mesure est applicable uniquement aux agents de maîtrise éligibles à un bonus trimestriel.

Article 44. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9

Il est convenu une enveloppe globale de 1,2% dont :

- Une enveloppe de 0,8 % sur la base des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1^{er} avril 2020, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,4% de la masse salariale brute pour les promotions.

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

Article 45. Minima cadres

La grille de minima pour les cadres au forfait jour est revalorisée au 1^{er} juin 2020 de 4% selon les modalités suivantes :

Niveaux	Au 1^{er} juin 2020	
	Au titre des 36ers mois en forfait jours	Après 36 mois
Niveau 7	38 480 €	39 000 €
Niveau 8	46 800 €	48 568 €

Cette grille est exprimée en salaire annuel selon les mêmes principes que ceux définis par l'avenant 62 du 7 juin 2017 de la convention collective de branche, pour les cadres ayant un forfait de 216 jours travaillés.

Etant précisé que les salaires mensuels minimum garantis (salaire fixe) sont les suivants pour un salarié à temps complet :

Niveau 7 : 2950 €
Niveau 8 : 3 474 €

PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES

Article 46. Validité et formalités de dépôt du procès-verbal de désaccord

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L.2242-4 du Code du travail.

Ce procès-verbal de désaccord sera déposé à la Direccte, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Il fera également l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure « TéléAccord » à l'adresse suivante www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, conformément aux dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur aux dates mentionnées dans le présent procès-verbal, dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Il sera versé dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, après anonymisation, dans sa version destinée à la publication.

Le présent procès-verbal de désaccord sera également porté à la connaissance des salariés d'EASYDIS par affichage sur les lieux de travail ainsi que par intranet.

Fait à Saint-Etienne, le 7 avril 2020

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Fédération des Services CFDT
Bruno MESMIN

Pour le Syndicat CFE-CGC
Claude ZIZZO

Pour le Syndicat CGT
Henri CHATENIE

Pour le SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO
Alida MELIZI

Pour la Direction :

Jerom Wohn STALLE VON PEIN
Directeur des Ressources Humaines

