EASYDIS
PROCES VERBAL DE DESACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LES AVANTAGES SOCIAUX, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, LES SALAIRES ET LES REMUNERATIONS POUR 2023

Entre :

La Société Easydis, représentée par M. Xavier BERGER, 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 Hervé PREYNAT, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le Syndicat SNGC CFE-CGC,** représenté par Monsieur Claude ZIZZO, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le Syndicat CGT,** représenté par Monsieur Dave BOIVEAU, agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;
- **Pour le SNTA-FO Casino**, affilié à la FGTA-FO, représenté par Monsieur Richard RAMOS agissant en qualité de Délégué Syndical Central ;

Ci-après dénommées « les Organisations Syndicales représentatives »,

D'autre part,

Ci-après ensemble désignées « les Parties ».

Table des matières

PREAMBULE 4

Partie I – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES 4

1. Proposition des organisations syndicales 4

2. Propositions de la Direction 6

Partie II – DISPOSITIONS DECIDEES PAR LA DIRECTION DANS LE CADRE DU PRESENT PROCES VERBAL DE DESACCORD 7

Article 1 Champ d'application des dispositions 7

Article 2 Durée et entrée en vigueur des dispositions 7

Partie II.1 – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL 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 Carence en cas d'arrêt de travail 8

Article 6 Congés enfants malades 8

Article 7 Assurance dépendance facultative 9

Article 8 Calcul de l'allocation retraite 9

Article 9 Abondement CET / PER COLLECTIF 9

Article 10 Accompagnement à la retraite 9

Article 11 Retraite progressive 9

Article 12 Cartes salariés 10

Article 13 Abonnement annuel au programme CasinoMax 10

Article 14 Remise spécifique médaille du travail 10

Article 15 Bon d'achat lessive 11

Article 16 Jours de congés PACS et mariage 11

Article 17 Jours de congés pour décès des beaux-parents 11

Article 18 Jour de congé pour décès nécessitant un déplacement de plus de 300 kms aller 11

Article 19 Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage 12

Article 20 Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée 12

Article 21 Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant 12

Article 22 Jours de congés supplémentaires d'ancienneté 12

Article 23 Cellule d'accompagnement psychologique 13

Article 24 Congé de l'aidant familial 13

Article 25 Aménagement de l'organisation du travail pour les employés aidants familiaux 13

Article 26 Plateforme logement 13

Article 27 Déménagement et évènement familial 14

Article 28 Engagement en faveur des pompiers volontaires 15

Article 29 Réserve militaire 15

Article 30 Mécénat de compétences 15

Article 31 Alternance 16

Article 32 Mesure en faveur du rapprochement familial 16

Article 33 Salariés à temps partiel 16
Article 34 Forfait mobilité durable 16
Partie II.2 – LA REMUNERATION 18
Article 35 Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération 18
Article 36 Promotions 18
Article 37 Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PER COLLECTIF 18
Article 38 Remplacement provisoire 19
Article 39 Prime de tutorat 19
Article 40 Prime d'astreintes 20
Article 41 Revalorisation des salaires des employés et ouvriers 20
Article 42 Revalorisation des minima employés 20
Article 43 Revalorisation de la grille des minima employés selon l'ancienneté 21
Article 44 Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveaux 5 et 6) 21
Article 45 Revalorisation des minima agents de maîtrise 21
Article 46 Revalorisation de la grille des minima agents de maîtrise selon l'ancienneté 22
Article 47 Calcul de la gratification (« dite 13ème mois) pour les agents de maîtrise 22
Article 48 Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9 22
Article 49 Minima cadres 22
PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES 23
Article 50 Formalités de dépôt du procès-verbal de désaccord 23

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 2 février, 15 février et 2 mars 2023.

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 10 mars dernier.

Cet accord n'a pas recueilli pas de signatures.

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 2023 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

1. Proposition des organisations syndicales

- **Pour le syndicat CFDT (Courrier du 13 février 2023)**

  - 7 % d'augmentation générale ;
  - Revalorisation significative de l'indemnité transport, négociation d'un accord spécifique EASYDIS ;
  - Création d'une colonne supplémentaire dans la grille des minimas à l'ancienneté pour les salariés de 10 à 20 ans ;
  - Prime de départ à la retraite employés : actuellement plafonnée à 5 mois de salaires pour 20 ans d'ancienneté, demande de rajouter un mois supplémentaire si 30 ans et encore un mois pour 40 ans avec un plafond à 7 mois ;
  - Revalorisation de la grille des minima avec une pente à 25 % ;
  - Rétroactivité de ces mesures au 1er janvier 2023 et intégration dans l'accord d'entreprise de toutes les nouvelles mesures négociées dans cet accord.

- **Pour le syndicat CFE CGC (Courrier du 15 février 2023)**

  - Augmentation de 6,9% avec une rétroactivité au 1er janvier 2023 ;
  - Augmentation des grilles sur la globalité des niveaux et statut en conservant au minimum la pente des NAO 2022 ;
  - Différenciation des grilles par ancienneté dans le niveau (-36 mois / + 36 mois) ;
  - Afin de récompenser la fidélité dans le Groupe, prime d'ancienneté mensuelle basé sur un % du salaire : 10 ans ; 2% / 15 ans ; 4% / 20 ans ; 6% / 30 ans ; 8% / 40 et + ; 10% ;
  - Prime de remplacement du supérieur hiérarchique : Allouer une prime dès la 1ère 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 revus conformément à la CCN ;

DB

- Pour tous les AM et Cadres, supprimer le plafond de 40 jours pour le CET sans condition d'âge. En fin de période (31 mai) dérogation du plafond des 12 jours au CET ;
- Possibilité de racheter des trimestres avec les jours de CET sans contrainte de départ dans l'année ;
- Gratuité de l'abonnement CASINO MAX et inclure les retraités. Inclure toutes les enseignes du Groupe ;
- Mise en place de tickets restaurant du fait du désengagement de CASINO sur sa branche Restauration ;
- Revalorisation de la prime de médaille du travail à 25€ par année d'ancienneté ;
- Généralisation du jour de congé accolé à la cérémonie ;
- Remise spécifique médaille du travail à étendre sur Cdiscount ou carte cadeau = 100€/20ans - 150€/30ans - 200€/35ans - 250€/40ans ;
- Prime de vacances d'un montant fixe sans tenir compte du salaire.

o **Pour le syndicat CGT (Courrier du 13 février 2023)**

- Réduction du taux de précarité, avec signature d'un accord avec la direction pour qu'il y ait moins de 20 % d'intérimaire pour chaque site ;
- Augmentation générale des salaires de 7 % pour la reconnaissance et un réel retour du pouvoir d'achat, au 1er janvier 2023 ; Revue à 4% par mail du délégué syndical central du 17 février 2023.
- Grille des salaires minimum EASYDIS employés à 2000€ dès le 2ème échelon ;
- Revalorisation de la grille des salaires avec une pente de 21 % entre le niveau 2A et le niveau 4C ;
- Tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire de 3% ;
- Tout passage à l'échelon C s'accompagne d'une revalorisation de salaire de 4% ;
- Prime d'ancienneté :

10 Ans : 3%	**20 ans** : 3 %	**30 ans** : 3 %	**40 ans** : 3%

- Indemnité de fonction/ remplacement à 15€ / jour, l'indemnisation doit être effective dès la première demi-journée de remplacement ;
- Tout remplacement d'une durée supérieure à 1 semaine consécutive donnera lieu pour le remplaçant à un versement au moins égal au salaire et prime du salarié remplacé ;
- Versement d'un 14e mois équivalent au salaire moyen primes incluses ;
- Revalorisation de la Prime « médaille du travail » à 75 € par année ;

20 ans : 1500€	**30 ans** : 2250€	**35 ans** : 2625€	**40 ans** : 3000€

- Une « Prime vacances » de 250€ pour tous les salariés, versée sur le mois de mai ;
- Une « Prime de transport » en versement automatique pour tous les salariés utilisant un véhicule motorisé pour se rendre sur le lieu de travail ;
- Une Egalité homme/femme. Travail équivalent, salaire équivalent, sans distinction de sexe ;
- Possibilité de départ à la retraite à 60 ans ;
- Tout départ égal à une embauche CDI EASYDIS ;
- « Bon lessive » à 15€ par trimestre soit 60€ par an pour tous les salariés ;
- Pour tous les salariés titulaires possédant la carte de fidélité ou la carte de paiement FLOA, 20% de remise immédiate « avantage salarié » dans tous les magasins du Groupe ;
- Gratuité pour tous les salariés souscrivant à un abonnement ou à un renouvellement à Casino Max ;
- Prise en charge à 100% de la couverture frais de santé par le Groupe pour tous les adhérents salariés du niveau 1 de la mutuelle ;
- 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 ;
- Mise en place de 6 jours/an d'absence rémunérée en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant à charge, étendue jusqu'à sa majorité. Ces jours pourront éventuellement se prendre par
- demie journée et ne donneront pas lieu à récupération, ni perte de salaire ;
- En cas de naissance prématurée d'un enfant nécessitant une hospitalisation, un congé supplémentaire de trente jours sans perte de salaire s'ajoutant au congé paternité ;
- Prise en charge de la perte de salaire, en cas d'arrêt de maladie dès 3 mois de CDI ;

XB

- Prime de froid pour tous les salariés travaillants habituellement au froid artificiel d'un montant de
- 80 € bruts par mois ;
- Prime forfaitaire d'un montant de 4 euros par jour travaillé pour les salariés travaillants en extérieur et soumis aux aléas de la météo ;
- Reconnaissance de la pénibilité au travail sur tous nos secteurs d'activités ;
- Reconnaissance du critère récurant « bruit » pour tous les entrepôts (Bruits permanents des
- frigorifères, le roulage des spots, klaxon des chariots, etc....) ;
- Entretien annuel : Tout salarié qui le souhaite pourra demander, et ce, qu'elles qu'en soient les raisons, que son entretien individuel annuel soit effectué avec son N+2, la RH et un représentant du personnel.

- **Pour le syndicat SNTA FO (Courrier du 15 février 2023)**

- Augmentation générale de 6,5% pour l'ensemble des salariés ;
- 0,5% de la masse salariale brute pour les promotions ;
- Revalorisation de la grille salariale avec la réévaluation de la pente ; Avec un début de grille au 2A à 2% au-dessus du smic et une pente de 15% entre le 2A et 4C ; pente de 20% entre le 4 C et le niveau 5 ;
- Revalorisation de la grille des minimas ancienneté de 2,5% pour 20 ans à 30 ans d'ancienneté et 5% pour les plus 30 ans d'ancienneté pour l'ensemble des salariés ;
- Une enveloppe de 30000€ dédiée à la réduction des écarts de salaire entre les f/h
- Clause de revoyure dès le début du second semestre 2023 compte tenu du contexte inflationniste des prix à la consommation et des coûts des énergies en France pour l'année 2023 ;
- Astreintes et tutorats : revalorisation de 10% des primes d'astreintes et de tutorats ;
- Remplacement provisoire : prise en compte du remplacement dès le premier jour effectué, avec a minima le salaire correspondant au niveau remplacé et une indemnité ne pouvant être inférieure à 15€/jour (salariés/salariés ; salariés/AM ; AM/cadres) ;
- Dans l'attente de la fin de négociation sur la modernisation du statut collectif de l'entreprise et son éventuelle validation, inclure dans le volet des NAO 2023 les avantages sociaux qui risquent de se voir exclure si ces négociations prennent du temps (garde enfant malade, hospitalisation enfant et hospitalisation ambulatoire) ;
- Maintien du dispositif de la retraite progressive ;
- Médaille du travail : revalorisation à 30€ par année d'ancienneté ;
- Abonnement annuel Cmax : tarification à 1 € pour les salariés Easydis et cela dès l'embauche ;
- Remise carte fidélité salarié : 30% marque Casino et 7% toutes marques ;
- Bon lessive à 50€/an soit 12,5€ par trimestre ;
- Prise en charge d'une autorisation d'absence rémunérée pour déménagement sans conditions ;
- Ouverture sans attendre de négociations sur les indemnités de transport, la mobilité partagée et la mobilité durable ;
- Maintien du dispositif 2022 sur la prime vélo de 400€ ; cumulable avec la prise en charge des transports en commun dans la limite de 600€ ;
- Mise en place du dispositif permettant aux salariés pratiquant le covoiturage de bénéficier d'une prime de 100€ hors indemnités de transport ;
- Indemnités de transport : fin du barème en fonction de la distance ;
- Domicile/travail - Forfait de 20 €/mois dans la limite de 200€/an. Simplification du droit d'accès sans avoir besoin de remplir un formulaire mensuel ;
- Gratuité de l'assurance scolaire Floa pour les employés y souscrivant ;
- Mise en place d'une prise en charge de logement sur une semaine pour les salariés victimes de maltraitances, violences ;
- 1 jour de congé ouvré supplémentaire aux salariés ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté et 2 jours de congés ouvrés supplémentaires pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

2. 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 2023 qui était ouvert à la signature des Organisations Syndicales jusqu'au 10 mars 2023.

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 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 an. Elles prennent effet à compter du 1er avril 2023 et jusqu'au 31 mars 2024, sauf dates et durées spécifiques d'application de certaines mesures, expressément indiquées dans les articles concernés.

Partie II.1 – AVANTAGES SOCIAUX ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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. Le salarié souhaitant en bénéficier doit en faire la demande auprès de sa hiérarchie qui lui remettra un formulaire à renseigner.
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).

Ex sans la mesure pour le Régime 1	Part Patronale	Part salariale	Total
2 adultes + 2 enfants	13,61 €	74,76 €	88,37 €
Enfant salarié	13,61 €	13,61 €	27,22 €
Total	27,22 €	88,37 €	115,59 €

Ex avec la mesure pour le Régime 1	Part Patronale	Part salariale	Total
2 adultes + 1 enfant	13,61 €	60,87 €	74,48 €
Enfant salarié	13,61 €	13,61 €	27,22 €
Total	27,22 €	74,48 €	101,70 €

Economie 13,89 €

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 », ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet, mentionnant les dates d'entrée et de sortie ou de présence au sein de l'établissement hospitalier.

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 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 entrainant une carence, la carence sera rendue, sur la paie du mois de décembre de l'année 2023, en cas d'un seul arrêt de travail pour maladie sur la période du 1er décembre de l'année 2022 au 30 novembre de l'année 2023.

Article 6 Congés enfants malades

Pour l'année 2023, 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 par l'accord.

XB

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 30% sous réserve que cette souscription soit faite auprès de l'organisme de prévoyance de l'entreprise Easydis.

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 collectif d'entreprise Easydis du 1er 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 / PER COLLECTIF

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

Pour ce faire, des avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe Plan Epargne pour la Retraite Collectif seront conclus.

Article 10 Accompagnement à la retraite

La Direction propose de poursuivre en 2023 un accompagnement individualisé et personnalisé sur la constitution du dossier retraite à destination des salariés de plus de 58 ans qui prévoient un départ en retraite au cours de l'année 2023 ou durant le 1er semestre 2024.

Un second rendez-vous pourra être organisé au besoin des collaborateurs concernés.

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 avec accusé de réception) à son Responsable Ressources Humaines dans un délai de deux mois minimum avant la date souhaitée de mise en œuvre du dispositif. Les conditions de mise en œuvre devront être validées avec le manager et le Responsable Ressources Humaines.

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

Statut	**Temps de travail avant la retraite progressive**	**Temps de travail pendant la retraite progressive à ____ %**	
		50 %	**60 %**
Employé	Exemple 1 : Horaire hebdo de 35h	**Horaire hebdo de 17,50h**	**Horaire hebdo de 21h**
	Exemple 2 : Horaire hebdo de 30h		

XB

AM	Exemple 1 : Forfait mensuel de 169,65 h Exemple 2 : Forfait mensuel de 135,72 h	**Forfait mensuel de 84,82h**	**Forfait mensuel de 101,79h**
Cadre	Exemple 1 : Forfait-jours à 100 % Exemple 2 : Forfait-jours à 80 %	**Forfait-jours à 50 %**	**Forfait-jours à 60 %**

Les parts patronale et salariale des cotisations retraite sont prises en charge par l'employeur à hauteur du différentiel induit par la retraite progressive.

Article 12 Cartes salariés

Le programme de fidélité pour les salariés comporte notamment[1] :

- Une remise de 15 %, via cagnottage, sur les produits de marque Casino dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarchés et sur le site www.casino.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, Casino#Toutprès et sur le site le site www.casino.fr ;

- La gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et de la carte bancaire conjoint (hors carte Gold) pour :
  - Salariés en CDI, dès l'embauche ;
  - Salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
  - 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 :
  - 1er juin au 30 septembre ;
  - 1er au 31 décembre.

Article 13 Abonnement annuel au programme CasinoMax

Pour les salariés souscrivant à un abonnement annuel CasinoMax entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024, le coût de l'abonnement annuel est ramené de 90 € à 10 €.

Les salariés concernés sont les :
- CDI dès l'embauche ;
- CDD dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté.

Article 14 Remise spécifique 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) ;

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

- 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 brut de 22,50 euros par année de présence au sein du Groupe Casino.

Il est reconduit pour l'année 2023 l'octroi d'une journée d'absence autorisée rémunérée 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 est maintenu à 11 euros par trimestre soit 44 euros par an pour un salarié ayant droit et présent toute l'année. Une information pratique sera portée à la connaissance des salariés sur l'utilisation et les produits concernés par ce bon d'achat.

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 collectif d'entreprise Easydis du 1er janvier 2004, 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 Jour de congé pour décès nécessitant un déplacement de plus de 300 kms aller

En cas de décès d'un membre de la famille, ouvrant droit à 1 ou plusieurs jours de congés pour évènement familial, tel que défini dans notre statut collectif, il est octroyé 1 jour de congé supplémentaire, si le salarié, sur présentation de justificatif, doit se déplacer à plus de 300 kms aller de son domicile.

Article 19 Cumul des jours de congés en cas de PACS puis de mariage

Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié bénéficie de 5 jours ouvrés de congés en cas de mariage. Il dispose du même droit en cas de PACS.

Un salarié ayant bénéficié d'un congé à l'occasion de la conclusion d'un PACS bénéficie, s'il se marie par la suite, d'un nouveau congé à l'occasion de son mariage.

Article 20 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 traitements 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 21 Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant

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

- Pour une naissance simple, du versement par Easydis, pour les 25 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 ;

- Pour des naissances multiples, du versement par Easydis, pour les 32 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.

Le versement du différentiel est conditionné à la communication par le salarié du bordereau de versement des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

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 22 Jours de congés supplémentaires d'ancienneté[2]

Il est accordé, pour la période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 :

- 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.

[2] L'ancienneté devra être acquise à la date du 1er juin 2023, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

Article 23 Cellule d'accompagnement psychologique

La Direction s'engage à poursuivre la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique pour les salariés :

- Déclenchée par la DRH sur demande du manager, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence ou de tension aiguë... ;
- Accompagnement individuel ou collectif par un psychologue clinicien ;
- Respect de la confidentialité des échanges.

Article 24 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 2023.

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 25 Aménagement de l'organisation du travail pour les employés aidants familiaux

La Direction propose pour les salariés, au statut employé, aidants familiaux (au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail) sur la période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024, d'expérimenter la possibilité d'adapter l'organisation de leur temps de travail.

L'employé pourra organiser son temps de travail hebdomadaire sur 4 jours, pour une durée déterminée, afin d'accompagner un proche dont la situation personnelle ou familiale nécessite une gestion du temps adaptée.

Ce dispositif :

- Fait l'objet d'un entretien individuel avec le responsable RH, afin d'exposer l'ensemble du dispositif et d'examiner la recevabilité de la demande ainsi que les modalités de mise en œuvre ;
- Est formalisé par un avenant au contrat de travail ;
- N'est pas cumulable, sur la période de mise en œuvre, avec les dispositifs:
    - de retraite progressive ou anticipée ;
    - du fonds solidaire ;
- Fait l'objet d'un bilan annuel entre le salarié et son manager à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

Une nouvelle demande devra être formulée en cas de mobilité ou d'évolution significative des missions ou des conditions d'exercice du poste.

Article 26 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.

Article 27 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)	➢ 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 28 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 29 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 :
    - Des jours de RTT ;
    - Jusqu'à 6 jours de congés payés non pris à la date du 31 mai de l'année en cours, hors 5ème semaine ;
    - Des jours de fractionnement ;
    - 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.

Article 30 Mécénat de compétences

Il est poursuivi le dispositif du 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, social ou familial, dans la limite de 2 jours par mois 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.

Ces journées seront prises 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 31 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 500€ bruts au financement de son permis de conduire sous réserve qu'il fournisse un duplicata de son inscription à l'auto-école et qu'il passe l'examen de conduite pendant sa période d'alternance au sein de l'entreprise.

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 32 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 33 Salariés à temps partiel

Il est proposé prioritairement à tout salarié à temps partiel un poste à temps complet pour lequel un recrutement serait envisagé, dans son établissement ou dans un établissement limitrophe, dès lors que le salarié dispose des compétences requises pour l'occuper.

De même, il est proposé prioritairement la revalorisation de son volume horaire hebdomadaire à tout salarié à temps partiel qui en ferait la demande et qui présenterait les compétences requises, avant toute embauche d'un nouveau salarié (hors contrats étudiants).

Article 34 Forfait mobilité durable

Il est mis en place un forfait mobilité durable prenant la forme d'une indemnité kilométrique vélo, pour l'utilisation des vélos personnels de type mécanique ou à assistance électrique, pour les trajets domicile/travail. Le forfait mobilité est versé selon les modalités suivantes :

- L'indemnité kilométrique est cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun dans la limite de 800 euros par an (abonnement de transports collectif).
- Le trajet effectué à vélo pris en compte dans le cadre de ce forfait mobilité durable correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail.
- Ce forfait mobilité durable prendra la forme d'une allocation forfaitaire versée sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2023 sous condition de présence dans l'entreprise au 31 décembre 2023.
- Afin de bénéficier de ce forfait mobilité, le collaborateur devra fournir une attestation sur l'honneur faisant état de l'utilisation effective d'un ou plusieurs moyens de transports éligibles ainsi que de son engagement à utiliser les dispositifs de protections de la sécurité routière.

Engins éligibles	Indemnité Kilométrique	Forfait maximal (*)
Vélo personnel mécanique, ou vélo personnel à assistance électrique.	0,25 cts / km	400€ maximum par collaborateur du 1er janvier au 31 décembre 2023

XB

Partie II.2 – LA REMUNERATION

Article 35 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 2023, une enveloppe de 30 000€, 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 catégorie[3] :

- 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 2023 et le 31 décembre 2023 au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption est réalisé sans prendre en compte leur absence.

Article 36 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 revalorisation est portée à un minima de 3 % en cas de changement de statut.

Tout passage à l'échelon C s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2%.

Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1er avril 2023.

Article 37 Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG et le PER COLLECTIF

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 €**

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

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

xO

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

Sous réserve de la signature d'un avenant aux accords Groupe PEG et PER COLLECTIF, 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 €**

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

Article 38 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, bénéficient 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'entraine 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 autre collaborateur 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 55 € 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 la Direction du site qui lui confirmera les modalités de remplacement et les missions attendues dans le cadre de cette mission de remplacement.

Article 39 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 110€ bruts par alternant (dans la limite de deux) sous réserve de l'achèvement de son cursus de formation.

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

Article 40 Prime d'astreintes

La Direction a revalorisé la prime d'astreinte selon les montants suivants :

- 129,24 € (hors férié) ;
- 147,57 € (si férié).

Article 41 Revalorisation des salaires des employés et ouvriers

Il est convenu une enveloppe globale de 2,8% dont :

- 2,4 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1er avril 2023 ;

- 0,4% de la masse salariale brute pour les promotions.

Les parties soulignent leur attachement à conserver une politique de promotion interne dynamique.

Article 42 Revalorisation des minima employés

La grille des salaires minimum Easydis des employés est revalorisée au 1er juin 2023, selon les modalités suivantes (contrat 35h) :

Employés	Au 1er juin 2023 (en € bruts)
1A	1 767,51
1B	1 767,51
2A	1 772,81
2B	1 772,81
2C	1 776,36
3A	1 785,24
3B	1 792,74
3C	1 856,92
4A	1 922,84
4B	1 982,83
4C	2 076,62

Article 43 Revalorisation de la grille des minima employés selon l'ancienneté

A compter du 1er juin 2023, la grille des minima employés tenant compte de l'ancienneté des salariés est revalorisée selon les modalités suivantes :

Au 1er juin 2023 (en €)			
Niveau	**Grille applicable à compter du 1er juin 2023 sans condition d'ancienneté (en € bruts)**	**Grille applicable à compter du 1er juin 2023 pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans à moins de 30 ans (en € bruts)**	**Grille applicable à compter du 1er juin 2023 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans (en € bruts)**
1A	1 767,51	1 811,70	1 855,89
1B	1 767,51	1 811,70	1 855,89
2A	1 772,81	1 817,13	1 861,45
2B	1 772,81	1 817,13	1 861,45
2C	1 776,36	1 820,76	1 865,17
3A	1 785,24	1 829,87	1 874,50
3B	1 792,74	1 837,55	1 882,37
3C	1 856,92	1 903,34	1 949,76
4A	1 922,84	1 970,91	2 018,98
4B	1 982,83	2 032,40	2 081,97
4C	2 076,62	2 128,53	2 180,45

Article 44 Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Il est convenu une enveloppe globale de 2,8% dont :

- 1,4 % d'augmentation générale sur la base des salaires réels en une fois au 1er avril 2023 ;
- Une enveloppe de 1% sur la base des salaires réels au 1er avril 2023, dans le cadre d'augmentations individuelles ;
- 0,4% de la masse salariale brute pour les promotions.

Article 45 Revalorisation des minima agents de maîtrise

Sur la base de l'organisation du temps de travail des agents de maîtrise définie au sein de l'accord du 3 février 2022, la grille des salaires minimum Easydis des niveaux 5 et 6 est revalorisée au 1er juin 2023 (base temps complet) selon les modalités suivantes :

Agent de maîtrise	Au 1er juin 2023 (en € bruts)
Niveau 5	2 468,27
Niveau 6	2 650,67

XB

Article 46 Revalorisation de la grille des minima agents de maîtrise selon l'ancienneté

A compter du 1er juin 2023, la grille des minima agents de maîtrise tenant compte de l'ancienneté des salariés est revalorisée selon les modalités suivantes :

Au 1er juin 2023 (en € bruts)			
Niveau	**Grille applicable à compter du 1er juin 2023 sans condition d'ancienneté (en €)**	**Grille applicable à compter du 1er juin 2023 pour les salariés ayant une ancienneté de 20 ans à moins de 30 ans (en €)**	**Grille applicable à compter du 1er juin 2023 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans (en €)**
Niveau 5	2 468,27	2 529,97	2 591,68
Niveau 6	2 650,67	2 716,94	2 783,20

Article 47 Calcul de la gratification (« dite 13ème mois) pour les agents de maîtrise

Au titre de l'année 2023, la mesure visant à intégrer les bonus trimestriels dans le calcul de la gratification versée en décembre est reconduite.

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

Article 48 Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9

Il est convenu une enveloppe globale de 2,8% dont :

- Une enveloppe de 2,4% sur la base des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1er avril 2023, 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 49 Minima cadres

La grille de minima pour les cadres au forfait jour est revalorisée au 1er juin 2023 selon les modalités suivantes :

	Au 1er juin 2023 (en € bruts)	
Niveaux	**Au titre des 36ers mois en forfait jours**	**Après 36 mois**
Niveau 7	42 216,80	42 787,11
Niveau 8	51 343,89	53 284,01

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 : 3 237,26 €
- Niveau 8 : 3 812,20 €

PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES

Article 50 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 R. 2242-1 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 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 16 mars 2023

Pour les Organisations Syndicales

Pour la Fédération des Services CFDT
Hervé PREYNAT

Pour le Syndicat SNGC CFE-CGC
Claude ZIZZO

Pour le Syndicat CGT
Dave BOIVEAU

Pour le SNTA-FO Casino affilié à la FGTA-FO
Richard RAMOS

Pour la Direction :

Xavier BERGER
Directeur des Ressources Humaines