

EASYDIS
PROCES VERBAL DE DESACCORD SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES PORTANT SUR
LES SALAIRES POUR 2015

Entre :

D'une part,

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

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives au niveau d'EASYDIS :

Pour le syndicat CFDT, M. André MORENO

Pour le syndicat CFE-CGC, M. Didier MARION

Pour le syndicat CGT, M. Henri CHATENIE

Pour le syndicat SNTA-FO, Mme Alida MELIZI

Pour le syndicat UNSA, M. Gérald MARION

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives ».

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, une négociation portant sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été engagée au sein de la Société EASYDIS.

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

- 1^{ère} réunion 30 janvier 2015
- 2^e réunion 12 février 2015
- 3^e réunion 25 février 2015.

Aucun accord n'ayant pu être conclu en ce qui concerne les salaires, c'est dans ce contexte que le présent procès-verbal de désaccord a été établi conformément aux dispositions de l'article L.2242-4 du code du travail.

1. ARTICLE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES CONCERNANT LES SALAIRES

1.1. LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

1.1.1 POUR LE SYNDICAT CFDT

- Augmentation générale des salaires de 3%.
- Amélioration des conditions d'attribution et du montant de la prime de transport.
- Prise en charge par l'employeur d'une journée de carence maladie.
- Réévaluation de la grille des minimas.
- Congés ancienneté :
 - 2 jours après 5 ans
 - 3 jours après 8 ans
 - 4 jours après 10 ans
 - 5 jours après 15 ans
 - 6 jours après 20 ans

Rétroactivité de ces revendications au 1^{er} janvier 2015.

1.1.2 POUR LE SYNDICAT CFE-CGC

Rémunération Encadrement :

Grille de salaire au 1^{er} avril 2015 sans condition d'ancienneté :

Niveau 5	2125€
Niveau 6	2245€
Niveau 7	2926€
Niveau 8	3495€
Niveau 9	3890€

Cadre : Minima au plafond SS soit 2926 € pour le niveau 7

Revalorisation des salaires agents de Maîtrise et Cadres

Au 1^{er} Avril 2015 : Augmentation des Salaires réels de 2% décomposée comme suit :
Augmentation générale de 1,3% sur la base des salaires réels des AM et des Cadres
Enveloppe globale d'augmentation de 0,7% de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) à utiliser pour l'annualisation de la rémunération des AM et Cadres pour l'exercice 2015 dans le cadre de l'augmentation individuelle.

Le montant minimum d'augmentation ne pourra être inférieur à 40 euros pour les AM et les Cadres.

-Pas de promotion au 1er avril, afin de ne pas occulter l'annualisation.

Astreinte :

Réévaluation de la prime d'astreinte pour la porter à 150€ par semaine, pour palier à la baisse des effectifs.

Majoration du montant de l'astreinte :

- 1 à 10 semaines d'astreintes effectuées = Montant de l'astreinte
- 11 à 16 semaines d'astreintes = majoration 10 %,
- 17 à 22 semaines d'astreintes = majoration 20 %)

Majoration de 15 % des astreintes pour les semaines avec jour férié

Prime de transport :

Demande de réouverture de négociation de l'accord du 14 août 2014

Prime vacances :

Demande d'ouverture de négociation.

Prime forte activité :

Une prime pour les AM et Cadres pouvant s'élever à 240€ versée à condition d'avoir été présent sur toutes les semaines définies comme forte activité. Ces semaines correspondant aux semaines hautes définies pour chaque site en début de période dans le cadre de la modulation du temps de travail.

Prime Ancienneté :

Demande d'ouverture de négociation.

Gratification Annuelle (13^{ème} mois) :

Intégration de 1/12^{ème} des rémunérations variables annuelles dans le calcul du 13^{ème} mois.

Prime de départ à la retraite :

Porter l'indemnité de départ à la retraite ou de la mise à la retraite pour les AM et les Cadres à 12 mois avec 20 années d'ancienneté.

à 9 mois avec 15 années d'ancienneté.

à 6 mois avec 10 années d'ancienneté.

Supprimer la limite de 60 ans pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Cotisation AG2R / Retraite :

Passer la répartition du taux à 60% Employeur et 40% Encadrement.

Mutuelle Miel :

Passer la prise en charge de la cotisation patronale à 100% sur le niveau 1.

Carence Maladie / Parentalité :

Suppression totale de la carence lors d'arrêt maladie.

Autorisation d'absence rémunérée à 6 jours pour enfant malade (hors hospitalisation).

Porter l'autorisation d'absence rémunérée à 12 jours pour enfant malade en cas d'hospitalisation. Reconduire le complément de salaire pour le congé paternité (comme pour le congé maternité).

Calcul du bonus sur la base d'une année entière pour les femmes lors d'un congé maternité

Politique des voyages :

Revalorisation de l'ensemble des frais professionnels.

Demande d'ouverture de négociation sur les véhicules de service

Promotion :

Garantie de la non perte de salaire avec au minimum la compensation de l'augmentation des charges + minimum 5% d'augmentation pour :

-passage du statut AM à Cadres.

-passage du statut Employé à AM

Pour les Employés passant AM s'assurer que leur taux horaires progressera.

-Attribution d'actions gratuites ou stock-options pour tout changement de niveau (de 5 à 9)

-Poursuivre les actions de passages de niveau 5 à 6 pour les Agents de Maitrise confirmés (évolutifs ou non) avec augmentation de salaire. (Respect des accords d'entreprise). Bilan de situation et plan d'action sur listing RH.

Carte salarié – MASTERCARD :

Porter à 10% la remise générale et à 10% supplémentaire les remises sur les produits MDD.

Elargir la portabilité de la carte sur toutes les enseignes du Groupe Casino hors périmètre historique (Monoprix, FPLP, Go Sport....)

Porter à « 10 fois sans frais » toute l'année les paiements avec la carte pour les salariés

Reconduction des avantages offerts depuis 1986 sur la gratuité de la carte pour le conjoint

Mise en place d'un système de paiement sécurisé sur internet.

Prise en charge de l'assurance perte et vol salarié + conjoint

Pour carte conjoint : possibilité d'utiliser un compte bancaire différent de celui affecté au salarié

Octroyer à chaque salarié un BA de 150 euros utilisable uniquement dans les enseignes du Groupe Casino pour les porteurs de la carte fidélité ou Mastercard (fidélisation et augmentation du pouvoir d'achat)

Restauration/Tenue :

Prise en charge à 100% de l'admission dans les restaurants d'entreprise.

Revalorisation du montant de participation employeur sur les sites sans restaurant d'entreprise (7,50€)

Revalorisation du bon d'achat pour frais entretien tenue de travail à 6€/mois

Prime de remplacement :

Allouer une prime dès la 1ere semaine de remplacement provisoire de son responsable hiérarchique ou d'un collègue (Congés / Absence maladie), sur la base du Taux journalier du salaire minima du niveau du salarié remplacé par semaine de remplacement.

Plan Epargne Groupe :

Augmenter l'abondement sur le PEG des sommes versées dans la limite de 3000 euros.

150% jusqu'à 150 euros, 100 % jusqu'à 300 euros, 75% jusqu'à 600 euros, 50% jusqu'à hauteur de 3000 euros d'abondement.

Mise en place d'un dispositif Emilie 3.

Créer un dispositif d'abondement sur le PERCO identique au PEG mais dissocié de celui-ci

Créer un dispositif d'abondement pour les jours de CET transférable au PEG ou au PERCO (avec les même règles que pour les versements volontaires)

CET :

Passer à 15 jours le nombre de jours transférable au CET pour tous.
Supprimer le plafonnement du CET à partir de l'âge de 45 ans.
Abondement des jours placés au CET.

Formation :

Octroyer une prime pour les tuteurs de salariés en contrat alternance ou professionnalisation.
Pour l'encadrement mise en place d'un plan de formation validant pour permettre des évolutions statutaires (type 2C /3C).
Mise en place de deux entretiens systématiques en début et fin de période de formation des programmes de formation Pro logistique et Tremplin manager permettant de fixer à l'issue de la formation les critères changement de niveau et de rémunération.

Médaille du travail :

Revalorisation du montant de la prime par année de présence de 3%
Octroyer une journée de repos accolée à la cérémonie

Télétravail : Demande d'ouverture de négociation

Permanence/ Traçabilité/Temps de travail : Demande d'ouverture de négociation

Dépendance :

Fil Assistance / Dépendance : Pérenniser le dispositif des NAO2014
Garantie Dépendance : Mise en place d'une participation de l'employeur

Equilibre vie privée / Vie professionnelle :

Mise en place d'une récupération systématique pour les week-ends, jours fériés et semaines entières passés hors du foyer suite à déplacement professionnel.
Congés exceptionnel de deux demi-journées par an pour effectuer des démarches administratives

Mobilité :

Instaurer un délai de prévenance minimum en cas de mobilité géographique.
Revalorisation de la prime vie chère selon le secteur géographique, et étendre le délai d'attribution
Redéfinition des zones géographiques

Enquête Hewitt 3 :

Reconduire l'enquête et l'élargie aux AM

1.1.3 POUR LE SYNDICAT CGT**Salaires**

Pas de salaire mensuel inférieur à 1700 €.
Révision des grilles de salaire à partir de cette base.

Social

Augmentation de la part patronale mutuelle.
Suppression totale de la carence maladie.
La mise en place de la subrogation au sein de Casino.
La réinstauration des primes : ancienneté/transport/vacances.

1.1.4 POUR LE SYNDICAT SNTA-FO

SALAIRES :

En ce contexte de « crise » la question d'une meilleure répartition des richesses est un élément fondamental. De cette évidence sociale, au sein de l'entreprise comme au sein de l'économie, le salaire reste un des éléments concrets qui permet d'assurer aux salariés des conditions de vie décentes. C'est pourquoi, FO revendique une augmentation générale de 2 % en une fois, sur les salaires réels pour tous (employés et encadrement), à compter du 1^{er} janvier 2015.

GRILLE DES SALAIRES :

Nous demandons une revalorisation de la grille des salaires Easydis 2015, non pas sur les minimum comme présenter lors des NAO mais sur les variations des montants médians.

EMPLOI :

L'Emploi, est évidemment au centre de nos préoccupations et de nos revendications. C'est pourquoi, nous demandons l'embauche d'un pourcentage de CDI (gel en priorité), (+ de 33% d'intérim chez EASYDIS en 2014) pour une politique salariale enfin positive. La titularisation est également importante pour nous c'est pour cela que nous demandons un effort considérable sur tous les sites EASYDIS afin de réduire les effectifs intérimaires.

PARENTALITE :

Aide au frais de garde.
Aide scolarité.

PREVOYANCE :

Participation mutuelle plus importante en priorité ciblant les soins dentaires et ophtalmos.

POUVOIR D'ACHAT :

Pour permettre aux salariés de faire leurs achats dans nos magasins et de redonner de l'activité à l'ensemble de nos collaborateurs aussi bien en magasins qu'en logistique, nous souhaitons un pourcentage plus important sur la remise carte casino (de 10% à 20%).

ACCORD ENTREPRISE :

- Mise en place sur les sites de la possibilité d'accéder à faible cout aux produits jetés.
- Une prime récompensant l'ancienneté et le présentisme des collaborateurs (ex : à partir de 20 ans 100€ par tranche de 5ans).
- Une prime de transport à la hauteur des espérances des salariés
- Augmentation de la prime concernant la médaille du travail.

1.1.5 POUR LE SYNDICAT UNSA

EMPLOYES / OUVRIERS

Partie rémunération :

- Poursuite de la politique égalité femmes/hommes en matière de rémunération.
- Revalorisation de la grille des salaires et maintient à 25% du niveau de sa pente entre les niveaux 1A et 4C.
- Augmentation générale des salaires, applicable sur les salaires réels de 4% en une fois au 1^{er} avril 2015.

Mesures diverses :

- Mutuelle d'entreprise : prise en charge « patronale » à 100% pour le niveau 1.
- Carence maladie : suppression totale pour le premier arrêt (sans attendre la fin de l'année pour un rendu...).
- Revalorisation des bons lessives : passage de 24 à 40 euros.
- Carte salariale : remise de 10% sur tous les produits.
- Reconduction de l'abondement sur le PEE et le PERCO selon les mêmes modalités.

AGENTS DE MAITRISES / CADRES

Partie rémunération :

- Poursuite de la politique égalité femmes/hommes en matière de rémunération.
- Augmentation générale des salaires, applicable sur les salaires réels de 2% en une fois au 1^{er} avril 2014 et une augmentation de 1% de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions).

Mesures diverses :

- Passage à 150 euros de la prime d'astreinte par semaine à compter du 1^{er} avril 2015.
- Revoir le bonus encadrement : passer la cible totale (dénominateur commun aux quatre critères) à 10%.
- Création d'échelons intermédiaires pour les niveaux 5 et 6 (A débutant, B Confirmé, C Expert) pour permettre une évolution de compétences, salariale et pour éviter un plafonnement entre les niveaux.
- Augmenter l'assiette de calcul de la gratification annuelle en incorporant primes, bonus et indemnités C.A.

1.2 LA DIRECTION

La direction appliquera les dernières propositions, relatives aux salaires, formulées aux organisations syndicales représentatives lors de la réunion du 25 février 2015 dans leur intégralité. Elles sont reprises dans l'article 2 ci-après

2. ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES

2.1. PERSONNEL EMPLOYE et OUVRIER

2.1.1 Revalorisation des salaires

Il est convenu une **enveloppe globale d'augmentation de 0,7 % des salaires réels**, dont :

- une **augmentation générale de 0,50 % sur la base des salaires réels**, en une seule fois, au 1^{er} avril 2015
- une **enveloppe de 0,20 % des salaires réels pour les promotions.**

2.1.2 Rémunération variable employé

Un pilote est en cours depuis le 1^{er} janvier 2015 sur 4 sites (Eurocentre, Verpillieux, Vienne, Saint-Bonnet les Oules) afin de tester les modalités de la nouvelle prime employé, appelée Prime Performance Entrepôt (PPE).

Une commission de suivi nationale se réunira pour suivre ce pilote puis le déploiement.. La commission sera composée :

- du Secrétaire du CCE
- de 2 représentants par Organisations Syndicales représentatives au sein d'EASYDIS
- de représentants de la Direction et de la Direction des Ressources Humaines.

La 1^{ère} réunion est prévue le 24 mars 2015

Le déploiement sur les autres sites est prévu au 1^{er} avril 2015.

2.2 PERSONNEL ENCADREMENT

2.2.1. Agents de maîtrise (niveaux 5 et 6)

Il est convenu une **enveloppe globale d'augmentation de 0,70 % des salaires réels**, dont :

- **une augmentation générale de 0,50 %** sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1^{er} avril 2015
- **Une enveloppe de 0,20 % des salaires réels** pour les promotions sur l'année.

Il est également convenu une revalorisation des salaires des agents de maîtrise de plus de 3 ans d'ancienneté:

- Poursuite du plan de revalorisation des salaires des agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans le niveau à la date du 1^{er} avril 2015. Ce plan sera réalisé d'ici le 1^{er} avril 2016.

Ainsi, la Direction s'engage à ce que tous les agents de maîtrise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans le niveau au 1^{er} avril 2015 aient, d'ici le 1^{er} avril 2016, un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

- Niveau 5 : 2 050 €
- Niveau 6 : 2 200 €.

2.2.2 Cadres

Il est convenu une **enveloppe globale d'augmentation de 0,70 % des salaires réels**, dont :

- **une enveloppe globale d'augmentation de 0,50 %** de la masse salariale (hors rémunération variable et promotions) sera utilisée pour l'annualisation de la rémunération des cadres pour l'exercice 2015, dans le cadre d'augmentations individuelles.
- **Une enveloppe de 0,20 % des salaires réels** pour les promotions sur l'année.

Tout cadre qui n'aurait pas bénéficié d'une évolution salariale de son salaire de base depuis 2 ans sera reçu par sa hiérarchie afin de faire un bilan d'évaluation.

De plus, tout cadre qui ne bénéficiera pas d'une évolution salariale de son salaire de base sera reçu par sa hiérarchie afin que lui soient expliquées les raisons de cette décision.

2.2.3 Rémunération variable encadrement

Les objectifs individuels pour 2015 mentionnés dans les feuilles de route seront précisés de manière claire et remis à chaque bénéficiaire.

En cas de changement de fonction en cours d'année, une nouvelle feuille de route sera établie et une évaluation du salarié sera réalisée pour chacune des deux feuilles de route.

Les feuilles de route seront remises aux collaborateurs concernés au terme de l'entretien individuel d'évaluation.

La rémunération variable, si elle est due, sera versée sur la paie du mois d'avril de l'année suivante.

3 ARTICLE 3 – FORMALITE DE DEPOT

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L.2242-2 du Code du Travail

Ce procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont un exemplaire sur support papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et un exemplaire sur support électronique.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint-Etienne.

Fait à Saint-Etienne, le 24 mars 2015

Pour les organisations syndicales

Pour le syndicat CFDT, M. André MORENO

Pour le syndicat CFE-CGC, M. Didier MARION

Pour le syndicat CGT, M. Henri CHATENIE

Pour le syndicat SNTA-FO, Mme Alida MELIZI

Pour le syndicat UNSA, M. Gérald MARION

Pour la Direction :


Pascal PIOTROWSKI