

EASYDIS
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR
LA DUREE DU TRAVAIL, LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES CONDITIONS DE
TRAVAIL 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.

Après discussions et échanges sur les propositions faites par la Direction et les revendications des Organisations Syndicales, il a été convenu, à l'issue de la dernière réunion, l'application des dispositions ci-après concernant la durée du travail, les conditions de travail, l'organisation du travail et les avantages sociaux.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord ne saurait remettre en cause les accords collectifs en vigueur.

ARTICLE 2 – EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES ET EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

2.1. Egalité Femmes/Hommes

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

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

- les collaboratrices absentes entre le 1^{er} avril 2014 et le 1^{er} avril 2015 au titre d'un congé de maternité ;
- les collaboratrices et collaborateurs ayant été absent(e)s entre le 1^{er} avril 2014 et le 1^{er} avril 2015 au titre d'un congé d'adoption.

De plus, le calcul de la rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs absent(e)s entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 au titre d'un congé de maternité, d'un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ou d'adoption sera réalisé sans prendre en compte leur absence.

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

Le dispositif visant au versement du différentiel par l'employeur entre le salaire de base du collaborateur et le montant de l'indemnisation versée par la Sécurité Sociale sera reconduit au titre de l'année 2015 pour les collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant.

Au titre de 2015, il pourra être accordé un jour ouvré supplémentaire aux collaborateurs en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant. Ce jour devra être consécutif aux 11 jours calendaires prévus par la législation.

2.3. 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 par le Directeur du site en lien avec son Responsable des Ressources Humaines, pour l'ensemble des salariés, quel que soit le statut ou la rémunération.

La bourse à l'emploi sera modernisée pour permettre une démarche pro active de proposition de postes disponibles directement auprès des collaborateurs qui en auront fait la demande.

2.4. Service de garde d'enfants

La Direction propose d'offrir l'inscription au site de services en ligne de nourrices et de baby-sitting, Yoopies.fr, pendant douze mois à l'ensemble des salariés.

Ce site internet permet de trouver facilement baby-sitters, nounous même dans l'urgence.

- 200.000 baby-sitters, nounous et assistant(e)s maternel(le)s inscrit(e)s.
- + de 7 800 communes partout en France.
- Garde d'enfants de 0 à 12 ans.

Il présente les avantages ci-après :

- Recherche géographique localisée selon 50 critères (aide au devoir, motorisé, etc ...).
- Recherche de gardes partagées possibles.
- Utile pour trouver aussi en urgence et de manière ponctuelle, un mode de garde (enfants malades...).
- Avis des autres parents sur la prestation délivrée par la baby-sitter/nounou.
- Avis des salariés Casino qui ont fait appel à la baby-sitter/nounou et possibilités d'échanger avec mon collègue.
- Solution la moins couteuse car la transaction se fait directement sans intermédiaire.
- Le prix public pour 12 mois d'utilisation est de 82,80 € / an

Ce service sera accessible à partir du 1^{er} juin 2015.

3 – PROTECTION SOCIALE

3.1. Frais de santé

La Direction s'engage à maintenir en 2015 le niveau de cotisation « employeur » 2014 au dispositif de couverture santé complémentaire.

3.2. Prévoyance

La Direction s'engage à maintenir en 2015 le niveau de cotisation « employeur » 2014 au dispositif de prévoyance.

3.3. Retraite

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

3.4. Carence en cas d'arrêt de travail

La direction convient de maintenir le dispositif de rendu carence en 2015 pour les salariés absents pour cause de maladie entraînant une carence.

Rappel de la règle : Tous les salariés qui, du 1er décembre 2014 au 30 novembre 2015 ont eu 1 seul arrêt maladie sur la période se voient rembourser leurs jours de carence.

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

3.5. Prise en charge par l'entreprise du coût de la prestation Fil Assistance :

Poursuite en 2015 de la prise en charge par l'entreprise du coût de la prestation fil assistance :

- Des équipes disponibles (24h/24 et 7j/7) : chargés d'assistance généralistes et experts, équipe médico-psycho-sociale pluridisciplinaire (médecins salariés, infirmières, ergothérapeutes, psychologues cliniciens, assistantes sociales, CESF, juristes),
- Écoute et accompagnement psychologique
- Information et aide dans les démarches administratives (300€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide à domicile (460€/an maxi et par bénéficiaire)
- Aide en cas d'hospitalisation de l'aidant (250€ par hospitalisation dans la limite de 500€/an et par bénéficiaire)

Le dispositif s'applique au collaborateur qui aide ses parents, ses beaux-parents, concubins, conjoints, partenaires de PACS, enfants devenus dépendants (équivalents GIR 3 au sens de l'APA) ou reconnus handicapés par la MDPH

3.6. Prise en charge exceptionnelle en 2015, à hauteur de 10% , des cotisations à l'assurance dépendance facultative

10 % du montant des cotisations des salariés à l'assurance Dépendance facultative proposée par Casino en partenariat avec l'AG2R seront pris en charge de manière exceptionnelle en 2015 par l'Entreprise.

Une communication sur les dispositifs de Fil Assistance et l'assurance Dépendance facultative sera diffusée à l'ensemble des collaborateurs au 1^{er} semestre 2015.

4 – ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES SALARIES

4.1. Généralisation de la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique des salariés

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

4.2. Congé de l'Aidant Familial

Au 1^{er} avril 2015, le Plan Congé de l'Aidant Familial mis en place par l'accord Groupe du 7 décembre 2012 sera doté, par la Direction, de 200 jours.

Un dispositif de communication (newsletter et affiches) sera mis en place au 1^{er} semestre 2015 pour rappeler les modalités d'utilisation du congé.

4.3. Congés Enfants Malades

Les jours d'absence rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans pourront être repris par ½ journée (1 jour = 2 demi-journées)

4.4. Prévention, Santé, Sécurité au Travail

- **Accompagnement du CHSCT comme partenaire**

Lors des prochaines désignations (2015/2016), la Direction proposera aux membres du CHSCT une formation de 4 jours à la place de 3 intégrant une partie de la formation des relais SST.

- **Poursuite de la politique de développement menée par la Direction en matière de SST**
 - 9 nouveaux relais SST suivront le parcours de formation « Devenir relais Santé et Sécurité au Travail »

- 2015 : 2 journées au « Cœur de la Santé » seront organisées autour d'ateliers courant Mars/Avril (1 jour sur SLM et 1 jour sur Grigny)
 - Atelier « Bilan sanguin »
 - Atelier « Prévention tabac »
 - Atelier « Bilan médical »
 - Atelier « Nutrition »
 - Atelier « Défibrillateur »
 - Atelier « Brochures »
- **S'inscrivant dans la politique du Groupe en termes de sécurité routière, EASYDIS a proposé en partenariat avec Renault**

Un Bilan Hiver gratuit sur les véhicules ainsi qu'un devis gratuit seront proposés aux collaborateurs, accompagné de réductions exclusives permettant le bon entretien de leur véhicule à des tarifs préférentiels.

Un pilote a été réalisé sur le site de Verpillieux pour les titulaires et les intérimaires.

Le déploiement du partenariat sur les sites de Rhône-Alpes interviendra en 2015.

- **Jurisanté**

Déploiement du partenariat « Juris Santé » sur les sites :

Pour cette année 2015 des spécialistes de Juris Santé se déplaceront sur les sites et seront à disposition des salariés qui souhaiteraient des informations, conseils sur une de leurs préoccupations.

- Ces services sont gratuits pour les collaborateurs du groupe Casino
- L'anonymat et la confidentialité sont garantis par les professionnels Juris Santé

5- AVANTAGES SOCIAUX

5.1. Carte salariés

Les remises sur achats accordées aux collaborateurs en 2014 seront prorogées pour l'année 2015 :

- remise de 5 % sur tous les achats dans les enseignes Géant Casino, HyperCasino, Casino Supermarché, dans les magasins intégrés Petit Casino, Casino Shop, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr
- remise de 7,5 % sur les produits à marque Casino dans les enseignes Géant Casino, Hyper Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.fr...

La gratuité de la Carte Salarié Casino et de la Carte conjoint sera prorogée pour l'année 2015.

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

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

Cette disposition vient compléter le principe du paiement en 6 fois sans frais.

La remise spécifique carte salarié liée à la médaille du travail, mise en place en 2014, sera reconduite en 2015 :

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

5.2. Bon achat lessive

Pour l'année 2015, le bon d'achat lessive sera porté à 28€ (vs 24€ en 2014) et sera versé en janvier 2016.

5.3. Congés liés à l'ancienneté

Mise en place, pour la période du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016, d'une journée de congé supplémentaire pour les collaborateurs ayant plus de 30 ans d'ancienneté.
Ce jour sera doublé s'il est consacré à l'aide aux banques alimentaires.

5.4. Médaille du travail

Reconduction pour l'année 2015 de la mesure d'octroi d'une journée de repos accolée à la cérémonie, à condition que la personne soit présente à la cérémonie.
A compter du 1^{er} avril 2015, la gratification de médaille du travail sera portée à 22 € par année de présence.

5.5. Abondement

Sous réserve de la signature par les Délégués Syndicaux de Groupe, d'un avenant au Plan d'Epargne pour l'année 2015, les sommes issues de l'intéressement ainsi que les versements volontaires, dans la limite totale annuelle de 1 720 €, seront abondés sur l'ensemble des fonds, y compris le PERCO, selon les modalités suivantes :

Tranches de versement	Abondement
≤ 70 €	150 %
> 70 € et ≤ 120 €	100 %
> 120 € et ≤ 220 €	75 %
> 220 € et ≤ 1 720 €	50 %

Pour 2015, le montant total de l'abondement brut annuel, quelle qu'en soit la destination, ne pourra pas excéder 980 €.

5.6. Abondement PERCO

La Direction s'engage à verser un abondement exceptionnel sur l'année 2015 à hauteur de 10 % des jours CET transférés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an.

Pour ce faire, un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et un avenant à l'accord Groupe PERCO seront proposés aux Organisations Syndicales représentatives.

5.7. Jours CET pour financer des prestations de services

La récente loi pour l'égalité H/F (du 4/08/2014) prévoit, à titre expérimental et jusqu'au 1^{er} octobre 2016, la possibilité pour les salariés, en accord avec leur employeur, d'utiliser jusqu'à 50% des droits affectés sur leur compte épargne-temps (CET) pour financer des prestations de services à la personne au moyen du d'un chèque emploi-service universel (CESU).

Un avenant à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps sera proposé aux Organisations Syndicales représentatives pour autoriser les salariés à utiliser une partie des droits affectés sur leur CET pour financer des prestations de services au moyen de CESU.

5.8. Calcul du 13^{ème} mois pour les Agents de Maîtrise

Reconduction de la mesure visant à intégrer les bonus trimestriels dans le calcul de la gratification. Cette mesure est applicable aux Agents de Maîtrise éligibles à un bonus trimestriel. Pour rappel en 2014 cette mesure a représenté un gain moyen annuel de :

- + 235 € pour un niveau 5
- + 216 € pour un niveau 6

6 – POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

6.1. Maintien et évolution des compétences professionnelles des collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté

Afin de valoriser l'expérience acquise par les collaborateurs ayant plus de 25 ans d'ancienneté, de maintenir et de permettre l'évolution de leurs compétences professionnelles en lien avec l'évolution de nos métiers, ils disposeront, chaque année dans le cadre du plan de formation, d'au moins une formation (formations métiers, techniques, tutorat, ...). Cette formation sera déterminée conjointement avec le salarié lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Un bilan de ces formations sera présenté annuellement aux Instances Représentatives du personnel dans le cadre de la Commission Formation.

6.2. Evolution des agents de maîtrise confirmés

La Direction poursuivra en 2015 la démarche visant au passage des agents de maîtrise confirmés du niveau 5 au niveau 6.

Pour être considérés comme « confirmés », les agents de maîtrise devront :

- soit parfaitement maîtriser leur fonction,
- soit être dans le cadre d'un parcours professionnel « évolutif » partagé.

6.3. Dispositif encadrant les promotions

En 2015, la Direction s'engage à accompagner tout changement de niveau et d'échelon d'une revalorisation de salaire, même si le salaire de base du collaborateur est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau ou du nouvel échelon.

Ainsi, au titre de l'année 2015, toute promotion ou tout changement de niveau s'accompagnera d'une augmentation de salaire d'au moins 2,5 % à la date d'effet de la promotion.

Le dispositif 2011 propre à la promotion d'un échelon B à un échelon C est reconduit pour l'année 2015.

- 25€ 2B 2C
- 35€ 3B 3C
- 45€ 4B 4C

6.4. Formation employé

- **Tremplin Manager**

La Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle des Employés vers un statut Agent de Maîtrise par la reconduction du parcours Tremplin Manager en 2015.

172 salariés ont suivi cette formation depuis 2010

En 2015, des sessions seront organisées en fonction du nombre de candidats

- **Parcours de formation employé**

Poursuite du parcours de formation certifiant pour les employés:

Le plan de professionnalisation sur 3 ans prévoit l'accompagnement de 300 employés dans le cadre d'une évolution professionnelle afin de favoriser les changements de niveaux (2C à 3A et 3C à 4A).

150 employés sont inscrits pour la session 2015.

- Pour une formation certifiante
- Pour une reconnaissance de l'expertise de salariés avec un échelon C
- Pour un développement des poly compétences professionnelles
- Pour une évolution professionnelle
- Pour une reconnaissance salariale

Salariés concernés et prioritaires:

- Employés de niveau 2C et niveau 3C
- Salarié ayant 10 ans d'ancienneté dans le niveau
- Salarié ayant un bilan d'évaluation avec une performance de 4 ou 3 (bon ou excellent niveau de compétence)
- Salariés occupant des fonctions opérationnelles (préparateurs de commande, réceptionnaires, caristes, expéditionnaires)
- L'intégration de ce dispositif de formation se fera sur la base du Volontariat et avec validation de la hiérarchie

Un dispositif particulier sera mis en place au niveau de la Direction des Ressources Humaines, pour suivre la mise en œuvre et l'évolution sur chaque site de cette formation certifiante sur la durée triennale du plan de professionnalisation. Des points étape seront effectués lors nos CCE et en particulier dans le cadre de la commission de formation

6.5. Formation Agents de Maîtrise

- **Tremplin Manager**

La Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle des Agents de Maîtrise.

En 2015, des sessions seront organisées en fonction du nombre de candidats

- **Pro-Logistique et Flux**

La Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle des Agents de Maîtrise vers un statut cadre.

Mise en place d'une nouvelle session de formation Pro Logistique et Flux pour des collaborateurs en statut Agents de Maîtrise avec comme objectif de passer cadre dans un délai de 2 ans (sous condition de mobilité).

6.6. Tutorat

Afin de soutenir les valeurs d'accueil et d'accompagnement :

- des jeunes qui préparent un diplôme (alternance)
- des collaborateurs qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant (6 mois et plus)

Reconnaissance et valorisation des collaborateurs tuteurs engagés dans cet accompagnement :

- par le versement, à titre exceptionnel, d'une **prime de 80€ bruts** lors de la fin du cursus sur l'année 2015
- en faisant systématiquement bénéficier le collaborateur tuteur d'une formation dédiée au tutorat

Le versement de la prime s'applique que le diplôme ait été ou non obtenu.

6.7. Assistance à l'ouverture du CPF

La Direction propose un accompagnement individuel, par l'intermédiaire des services RH, à la création d'une adresse mail personnelle nécessaire à la création du compte CPF ainsi que la mise à disposition d'un ordinateur pour la création du compte CPF.

6.8. Formation contre les incivilités

La Direction s'engage à :

- former et accompagner les managers face aux problèmes de comportements incivils sur la base d'un plan triennal de formation (2015/2016/2017)
- Mettre en place, une campagne de sensibilisation sur les problèmes d'incivilité.

6.9. Dispositif d'aide à la mobilité géographique

Afin de faciliter la mobilité et l'évolution professionnelle des collaborateurs, il sera accordé, au titre de l'année 2015, pour toute mobilité professionnelle :

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

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

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

6.10. Remplacements provisoires

Les collaborateurs qui se voient confier pendant au moins 2 jours au sein d'une même semaine civile, la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur au leur, bénéficient à compter du deuxième jour et proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti à celui-ci.

Cette indemnité de fonction ne pourra être inférieure à 10 euros brut par journée complète de remplacement.

Tout remplacement pour une durée inférieure à deux journées successives n'entraîne pas le versement d'une indemnité de fonction

Salarié remplaçant un membre de l'encadrement :

Lorsqu'un salarié membre de l'encadrement est absent plus de trois mois consécutifs, tout collaborateur ayant suivi un parcours tremplin manager ou pro logistique, avec un niveau de bonus inférieur ou non éligible au bonus, qui assure son remplacement, se verra attribuer, par mois occupé à ce poste, un bonus exceptionnel.

Ce bonus sera calculé à partir des objectifs quantitatifs (feuille de route) du salarié absent et proratisé en fonction de la période de remplacement.

Le pourcentage cible de la feuille de route sera égal à la différence entre le pourcentage de bonus cible du salarié absent et celui du remplaçant. Il sera calculé à partir du salaire du collaborateur qui remplace le salarié absent.

6.11. Amélioration des pratiques managériales >> Développer un management bienveillant

La Direction s'engage à poursuivre en 2015 la démarche lancée en 2014.

Cette démarche a pour objectifs d'atteindre le plus grand nombre de collaborateurs et faire évoluer les comportements managériaux, en ciblant prioritairement le management intermédiaire.

Dans ce cadre, un plan d'actions sera mis en place comprenant :

- La diffusion de bonnes pratiques managériales identifiées suite aux tables rondes organisées avec plus de 50 managers
- L'animation de la plateforme Campus sur le Management Bienveillant
- La mise en place d'un réseau d'Ambassadeurs
- L'organisation de trophées du management
- La création d'une plateforme d'échange pour remonter des bonnes pratiques « C'nous »

La Direction prévoit la formation de 500 managers par les actions suivantes :

- Conférences – 250 managers
- Démarches collectives ; tables rondes – 50 managers
- Initiation parcours certifiant - 12 managers
- Participation aux actions virtuelles via MY Campus – 300 managers.

6.12. Emploi

• Emploi des jeunes

La Direction s'engage à poursuivre sa politique en faveur de l'apprentissage (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans le respect du quota de 5% en 2015. (172 alternants en 2014 dont 70 % de contrat de professionnalisation).

• Titularisations

La Direction s'engage à effectuer à minima **20 titularisations**, prioritairement sur les sites de Limoges, Montmorillon, Vienne, Grigny et le bassin Aixois.

ARTICLE 7 – CONDITIONS DE TRAVAIL

7.1. Restauration

La Direction poursuit le suivi et pilotage de l'accord Cadre R2C et maintien les commissions restaurant sur chaque site logistique.

La Direction s'engage à effectuer un suivi particulier pour les sites impactés par le projet SPRINT

7.2. Projet SPRINT

La Direction s'engage à mettre en place des commissions de suivi du projet SPRINT :

- Commission nationale en Mars, Mai et juin 2015. Elle sera composée de :
 - représentants des employés avec 1 membre par site, désigné par les membres du Comité d'Etablissement de chaque site. Les organisations non représentées sur les sites concernés, pourront présenter 1 élu de leur choix
 - représentants de l'encadrement avec 2 membres désignés par l'Organisation Syndicale catégorielle CFE-CGC
 - représentants de la Direction.

- Commission locale à l'initiative du Directeur de site (déjà 5 commissions locales ont été réalisées). Elles sont composées de tous les membres élus des instances du Comité d'Etablissement et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du site.

- Un point d'avancement sera fait lors des CCE de printemps et d'automne

7.3. Amélioration des outils de travail

La Direction poursuit sa recherche de solutions innovantes afin d'améliorer les conditions de travail des salariés:

- Veste vocale => test sur Verpilleux
- Google Glass => test sur Verpilleux
- Remplacement du Talkman par un Smartphone => test en 2015
- Plateforme de filmage => test sur 2015
- Chariot téléguidé => test sur Saint-Bonnet les Oules sur 3 jours, test sur plusieurs semaines sur Verpilleux
- PIKXTRA : Une étude est en cours sur les sites impactés par le projet SPRINT
- Remplacement des demi-lices par des racks dynamiques sur les sites impactés par le projet SPRINT

ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un (1) an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2015. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

ARTICLE 9 – OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein d'EASYDIS et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12

du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit (8) jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

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

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

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

Fait à Saint-Etienne, le 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



