

**Société EASYDIS**  
**PROCES VERBAL DE DESACCORD SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES 2019 PORTANT**  
**SUR LES SALAIRES ET LES REMUNERATIONS POUR 2019**

Entre :

**La Société EASYDIS, représentée par Madame Valérie GRANGE, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet,**

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

**Et**

**D'autre part,**

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

- **CFE-CGC, Monsieur Claude ZIZZO**
- **CGT, Monsieur Henri CHATENIE**
- **Fédération des Services CFDT, Monsieur Bruno MESMIN**
- **SNTA-FO Casino, affilié à la FGTA-FO, Madame Alida MELIZI**
- **UNSA, Monsieur Gérald MARION**

**Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »**

**Ci-après ensemble désignées « les Parties »**

Table des matières

PREAMBULE.....	3
Partie I DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES :.....	3
⇒ <b>Revendications des organisations syndicales</b> .....	3
<b>Article 1. Pour le syndicat : CFDT</b> .....	3
<b>Article 2. Pour le syndicat : CFE-CGC</b> .....	3
<b>Article 3. Pour le syndicat : CGT</b> .....	5
<b>Article 4. Pour le syndicat : SNTA-FO</b> .....	6
<b>Article 5. Pour le syndicat : UNSA</b> .....	6
Partie II – LA REMUNERATION.....	6
<b>Article 6. Egalité Femmes/Hommes et réduction des écarts de rémunération</b> .....	6
<b>Article 7. Promotion interne</b> .....	7
<b>Article 8. Promotions</b> .....	7
<b>Article 9. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (hors CAS A) et le PERCO</b> .....	7
<b>Article 10. Remplacements provisoires</b> .....	8
<b>Article 11. Prime de tutorat</b> .....	8
<b>Article 12. Prime d'astreintes</b> .....	8
<b>Article 13. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers.</b> .....	8
<b>Article 14. Revalorisation des minima employés</b> .....	9
<b>Article 15. Promotion des employés 3C – 4C</b> .....	9
<b>Article 16. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)</b> .....	9
<b>Article 17. Revalorisation des minima agents de maîtrise</b> .....	10
<b>Article 18. Calcul de la gratification (« dite 13ème mois) pour les agents de maîtrise</b> .....	10
<b>Article 19. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9</b> .....	10
<b>Article 20. Minima cadres</b> .....	10
PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES .....	10
<b>Article 21. Opposition, publicité et formalités de dépôt</b> .....	11

## 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 14 février, 21 février et 7 mars 2019.

Aucun accord légitime n'a pu être conclu : c'est dans ce contexte que le présent procès-verbal de désaccord portant sur les salaires et les rémunérations 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 :

#### ⇒ Revendications des organisations syndicales

##### **Article 1. Pour le syndicat : CFDT**

Nos revendications sont les suivantes :

- Augmentation générale des salaires de 2.5 %.
- Accord Transport spécifique EASYDIS.
- Réévaluation de la grille des minimas avec une véritable pente.
- Restauration, augmentation de la part patronale à hauteur de 70% sur les repas des Restaurants d'Entreprise.

Nous demandons que toutes nos demandes soient intégrées à l'accord d'Entreprise.

Nous demandons la rétroactivité de ces revendications au 1er janvier 2019.

##### **Article 2. Pour le syndicat : CFE-CGC**

Une augmentation générale de 2%, identique pour tous (employés, agents de maîtrise et cadres) car elle est le reflet de l'inflation.

Avec la défiscalisation et l'exonération de cotisations sociales des heures supplémentaires, il ne faudrait pas oublier notre encadrement, c'est pourquoi la rémunération des dépassements du temps de travail pour tous les Agents de maîtrise devra se faire de façon hebdomadaire, en effet les heures supplémentaires sont liées aux cumuls des heures faites dans la semaine. Les heures supplémentaires défiscalisées et exonérées de cotisations sociales seront appliquées dès janvier 2019 sur les fiches de paie. À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à : 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36e à la 43e heure), 50 % pour les heures suivantes.

Une véritable prime de remplacement allouée dès la première semaine complète de remplacement de son responsable hiérarchique (congés, absences maladie ...) de 200€ brut par semaine.

Revoir complètement le calcul de la prime transport.

Le salaire de l'encadrement étant versé sur 13 mois, nous demandons le versement d'une gratification annuelle comme il est prévu dans nos accords d'entreprise. Celle-ci devra intégrer l'ensemble des rémunérations fixes et variables de l'année écoulée.

D'autre part, la promotion interne et l'ascenseur social qu'elle incarne doit figurer parmi les priorités de l'entreprise. C'est pourquoi, des écarts significatifs entre les niveaux sont nécessaires afin de libérer les énergies et susciter l'envie de tout collaborateur d'évoluer.

## **Article 5. Avantages sociaux**

### *5.4 Abondement*

Maintien des NAO 2018

## **Article 8. Promotion et gestion de carrière**

### *8.5 Remplacement provisoire*

Prime de remplacement du supérieur hiérarchique :

Allouer une prime dès la 1<sup>ère</sup> semaine complète de remplacement provisoire de son responsable hiérarchique ou d'un collègue (Congés, Absence maladie ...) de 200€ brut par semaine.

Prime de remplacement provisoire d'un membre de l'encadrement d'un niveau équivalent :

Allouer une prime dès la première semaine 120€.

Si ce remplacement devient définitif, le poste, la classification et la rémunération seront revues conformément à la CCN.

## **Article 9. Dispositions concernant les rémunérations**

### *9.1 Promotions*

Minimum d'augmentation de 2,5% salaire net de charges en cas de promotion (changement de niveau ou promotion au même niveau)

Pas de promotion au 1<sup>er</sup> avril, afin de ne pas occulter l'annualisation.

### *9.2 Prime d'astreinte*

Réévaluer le montant de cette prime pour le porter à 150€ par semaine.

Majorer de 20€ les astreintes des semaines avec un jour férié (dimanche férié inclus).

Païement de toutes les heures d'intervention.

### *9.3 Prime tutorat*

Allouer une prime de 130€ annuel pour le tuteur et par apprenti sans condition.

### *9.4 Bon d'achat lessive*

Revalorisation du bon d'achat pour frais d'entretien des tenues de travail à 10€ par mois.

### *9.5 Egalité professionnelle et écarts de rémunération*

Maintien des efforts engagés.

Acter le calcul du bonus sans prorata à la présence pour les congés maternité, paternité et adoption et garantir le retour dans le poste initial.

### *Restauration*

Mise en place de tickets restaurant sur tous les établissements sans aucune solution de restauration.

## **Article 10. Dispositions concernant le personnel encadrement**

### *10.1 Revalorisations des minimas « Easydis » pour les Agents de maîtrise et Cadres*

Revaloriser la grille de salaire au 1<sup>er</sup> avril 2018 sans condition d'ancienneté pour tous les niveaux 5 à 9

Niveau 5 : 2200€ Si plus de 3 ans : 2300€

Niveau 6 : 2400€ Si plus de 3 ans : 2600€

Niveau 7 : 3200€ / 41600€ Si + de 3 ans : 3400€ / 44200€ Si + de 10ans 3600€ / 46800€

Niveau 8 : 3800€ / 49400€ Si + de 3 ans : 4000€ / 52000€

Niveau 9 : 4800€

### *10.2 Revalorisations des salaires des Agents de Maîtrise et des Cadres (hors revalorisation des Minimas)*

Au 1<sup>er</sup> avril 2018, augmentation des salaires réels de 2%

### *10.3 Calcul de la gratification Annuelle*

Le salaire de l'Encadrement étant versé sur 13 mois, nous demandons le versement d'une gratification annuelle comme il est prévu dans nos accords d'Entreprise. Celle-ci devra intégrer l'ensemble des rémunérations fixes et variables de l'année écoulée.

### *10.4 Rémunération variable*

Dans le cadre des feuilles de route 2018 qui devront être communiquées avant fin mars, porter la cible des bonus pour l'encadrement à :

8% pour tous les AM

12% pour les Cadres de niveau 7

16% pour les Cadres de niveau 8

20% pour les Cadres de niveau 9 (soit la moitié du taux des Cadres de niveau 9+)

En l'absence de feuille de route communiquée et signée, les objectifs seront considérés comme atteints.

#### *10.5 Taux journaliers*

Calculer le taux journalier à partir du salaire annuel sur 13 mois divisé par le nombre de jours de travail individualisé et appliquer ce taux pour les arrêts maladie, l'indemnité congés et la valorisation des jours CET etc...

#### *10.6 La rémunération des dépassements du temps de travail pour les Agents de maîtrise*

Avec la défiscalisation et l'exonération de cotisations sociales des heures supplémentaires, les dépassements du temps de travail pour tous les Agents de maîtrise devra se faire de façon hebdomadaire, en effet les heures supplémentaires sont liées aux cumuls des heures faites dans la semaine.

#### *10.7 La rémunération des dépassements du temps de travail pour les Cadres*

Comptabiliser individuellement sur la fiche de paie le nombre de jours réellement travaillés sur la période et en cas de dépassement appliquer nos accords: paiement des jours majoré de 15% ou versement au CET majoré de 15% selon le choix du salarié.

#### *10.8 Travail du dimanche exceptionnel ou jour férié*

Nous demandons l'application des deux taux journaliers avec la règle de calcul du taux journalier demandée précédemment et cela quel que soit le nombre d'heures travaillées.

### **Article 3. Pour le syndicat : CGT**

Augmentation en une seule fois au 1er Avril 2019

#### **Salaires employés/ouvriers :**

1800€/Brut démarrage de la grille avec pente de 25% pour les autres niveaux

#### **Rétablir une prime d'ancienneté comme suit :**

3 ans : 3%                      6 ans : 6%                      9 ans : 9%                      12 ans : 12% etc....

#### **Prime médailles du travail de 50€ par année :**

20 ans : 1000€                      30 ans : 1500€                      35 ans : 1750€                      40 ans : 2000€

Remplacement de la prime d'intéressement par un quatorzième mois.

Une prime de vacances : Versée sur le mois de mai.

Une Prime de transport pour TOUS....

Reconnaissance de l'expérience sans cesse réclamée par les salariés, anciens dans l'entreprise, en termes de salaire ainsi que de niveau, sans aucunes restrictions.

Indemnité de fonction : l'indemnité de fonction ne devra pas être inférieure à 15€ par journée complète de remplacement. Cette indemnité sera versée même si le salarié n'effectue qu'une seule journée de remplacement.

Prise en charge de la journée de solidarité à 100% par la direction.

#### **Reconnaissance de la pénibilité au travail sur tous nos secteurs d'activité.**

##### *Travail habituel au froid :*

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

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

##### *Travail occasionnel au froid en exposition extérieur :*

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

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

VG

*Travail occasionnel à la chaleur et/ou forte chaleur en exposition extérieur :*

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

Tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température de 28° et au-delà est atteinte, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 4.00 € par jour travaillé à la chaleur et/ou forte chaleur. Le présent accord s'applique aux salariés de la Société EASYDIS. Le cas échéant, le champ d'application des différentes mesures qu'il prévoit est précisé dans les articles concernés.

**Article 4. Pour le syndicat : SNTA-FO**

Nous exigeons le maintien des dispositions NAO 2018, telles que nous les avons négociées en 2018.

A ce titre nous demandons que les dispositions précédentes soit négociées au sein de l'accord d'entreprise (bon lessive, jours de carence, enfant malade et hospitalisation).

A cette première demande s'ajoute nos revendications pour 2019 :

- SALAIRES des employés, agents de maîtrise et cadres + 3 % en augmentation générale sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1er janvier 2019.
- Revaloriser la grille des salaires, suite à l'augmentation du smic au 1er janvier 2019
- Augmenter les minimas des agents de maîtrise : avec un effort particulier sur les niveaux 5
- Une enveloppe dédiée pour gommer les différences de salaires chez les cadres entre les femmes et les hommes.
- Revaloriser la promotion des agents de maîtrise
- Revalorisation de la prime de tutorat à 120 €

**NOUVEAUTES :**

- Mise en place d'une prime d'ancienneté à partir de 10, 15, 20 ans d'ancienneté.
- Augmentation de la prime transport, revoir les différents paliers, ou obtention de cartes cadeau ou de bons d'achat essence. Mise en place de la prime vélo et une vraie incitation au co-voiturage.
- Revalorisation de la part direction sur la restauration
- Mettre en place un dispositif attribuant des actions Casino aux salariés

**Article 5. Pour le syndicat : UNSA**

Exigence n°1 : Amélioration du pouvoir d'achat

- Poursuite de la politique égalité Femmes/Hommes en matière de rémunération.
- Revalorisation de la « grille » des minimas.
- Augmentation de 3% sur les salaires réels, en une seule fois, au 1er Avril (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> Janvier 2019) pour Tous.

Exigence n°2 : Avantages sociaux et Conditions de travail

- Contrepartie en repos compensateur accordée aux travailleurs de nuit :
  - \*\* au bout de 200heures : +7h \*\* 500heures : +7h
  - \*\* 750heures : +7h \*\* à partir de 1000heures : +7h

**Partie II – LA REMUNERATION**

**Article 6. 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 2019, une enveloppe de 25 000€, destinée à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, dont 10 000€ alloués spécifiquement en fonction des résultats des calculs de l'index.

Il est par ailleurs rappelé que bénéficient de la moyenne des augmentations de leur catégorie<sup>1</sup> :

---

<sup>1</sup> La moyenne des augmentations doit s'entendre du taux moyen d'augmentation générale et d'augmentation individuelle appliqué au 1<sup>er</sup> avril 2019 en vertu des dispositions du présent accord, hors mesures de promotions.

- Les salariées ayant été absentes entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 1<sup>er</sup> avril 2019 au titre d'un congé de maternité ;
- Les salariés ayant été absents entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 1<sup>er</sup> avril 2019 au titre d'un congé d'adoption ;
- Les salariés ayant été absents entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 1<sup>er</sup> avril 2019 au titre d'un congé de paternité.

De plus, le calcul de la rémunération variable encadrement (bonus annuel ou trimestriel) est réalisé sans prendre en compte leur absence au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sur la période de référence du calcul.

#### **Article 7. Promotion interne**

Une enveloppe de 0,30 % de la masse salariale brute est dédiée aux promotions au titre de l'année 2019.

#### **Article 8. Promotions**

Au titre de l'année 2019, tout changement de niveau s'accompagne d'une revalorisation de salaire d'au moins 2,5%, même si le salaire de base du salarié est supérieur ou égal au minimum du nouveau niveau.

Cette augmentation de salaire est distincte des augmentations générales ou individuelles réalisées au 1<sup>er</sup> avril 2019.

#### **Article 9. Abondement de l'intéressement et des versements volontaires dans le PEG (hors CAS A) et le PERCO**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier et jusqu'au 31 décembre 2019, les versements issus de l'intéressement et les versements volontaires, dans la limite totale annuelle individuelle de 1 720€, sont abondés sur le fonds FCPE « Casino Actionnariat » selon les modalités suivantes :

TRANCHE DE VERSEMENT	ABONDEMENT
<=50€	300%
>50€ et <=100€	200%
>100€ et <= 150€	150%
>150€ et <=220€	120%
>220€ et <= 1720€	75%
<b>Plafond</b>	<b>1 534,00 €</b>

Sous réserve de la signature d'un avenant au PEG et au PERCO Groupe, les sommes perçues au titre de l'intéressement ainsi que les versements volontaires des salariés, dans la limite d'un montant total annuel de 1 000€, 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 <=1000€	15%
<b>Plafond</b>	<b>255,00 €</b>

L'abondement maximal ne pourra pas dépasser 1 534,00€ pour l'ensemble des versements, quel que soit les fonds.

## **Article 10. Remplacements provisoires**

### Salarié employé remplaçant un collaborateur employé

En 2019, 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 11 € 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

Pour l'année 2019, 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 11 € brut par journée complète de remplacement. Dans ce cas de figure, la priorité pour effectuer le remplacement, sera donnée aux collaborateurs employés ayant suivi un parcours tremplin manager. Tout remplacement d'une durée jusqu'à 2 semaines successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

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

Pour l'année 2019, lorsqu'un collaborateur membre de l'encadrement est amené à remplacer un membre de l'encadrement de niveau supérieur pour une durée supérieure à 2 semaines consécutives, il bénéficiera proportionnellement au temps passé, du salaire minimum garanti pour le niveau du poste remplacé. Cette indemnité de remplacement ne pourra être inférieure à 50 € brut par semaine. Tout remplacement d'une durée jusqu'à 2 semaines successives n'entraîne pas le versement de cette indemnité.

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

## **Article 11. Prime de tutorat**

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

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

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

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

## **Article 12. Prime d'astreintes**

Au titre de l'année 2019, la Direction poursuit la revalorisation de la prime d'astreinte selon les montants suivants :

- 121.20 € (vs 120 €) hors férié
- 138.37 € (vs 137 €) si férié

## **Article 13. Revalorisation des salaires des employés et ouvriers.**

Il est convenu une augmentation générale de + 1% sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1<sup>er</sup> avril 2019.



#### **Article 14. Revalorisation des minima employés.**

La grille des salaires minimum est revalorisée au 1<sup>er</sup> juin 2019, selon les modalités suivantes (base contrat 35h) :

<b>Niveau</b>	<b>Grille applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 sans condition d'ancienneté</b>
Niveau 1A	<b>1 527,07</b>
Niveau 1B	<b>1 534,71</b>
Niveau 2A	<b>1 542,34</b>
Niveau 2B	<b>1 546,16</b>
Niveau 2C	<b>1 549,98</b>
Niveau 3A	<b>1 565,88</b>
Niveau 3B	<b>1 582,61</b>
Niveau 3C	<b>1 631,22</b>
Niveau 4A	<b>1 689,15</b>
Niveau 4B	<b>1 741,91</b>
Niveau 4C	<b>1 815,34</b>

#### **Article 15. Promotion des employés 3C – 4C**

Afin de revaloriser les rémunérations des Employés des échelons 3C et 4C, ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans leur niveau à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 : ceux-ci devront bénéficier, à la date anniversaire, d'un salaire brut mensuel supérieur ou égal à :

Niveau 3C : 1 656 €  
Niveau 4C : 1 848 €

#### **Article 16. Revalorisation des salaires des agents de maîtrise (niveau 5 et 6)**

Il est convenu une augmentation générale de + 0,5% sur la base des salaires réels, en une seule fois, au 1<sup>er</sup> avril 2019.

### Article 17. Revalorisation des minima agents de maîtrise

La grille des salaires minimum EASYDIS des niveaux 5 et 6 est revalorisée au 1<sup>er</sup> juin 2019, selon les modalités suivantes (base temps complet) :

Niveaux	Minima actuel	Minima Proposé	Taux d'évolution
Niveau 5	2 090	2 111	1%
Niveau 6	2 245	2 267	1%

### Article 18. Calcul de la gratification (« dite 13ème mois) pour les agents de maîtrise

Au titre de l'année 2019, reconduction de la mesure visant à intégrer les bonus trimestriels dans le calcul de la gratification versée en décembre.

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

### Article 19. Revalorisation des salaires des cadres de niveau 7, 8 et 9

Il est convenu une enveloppe globale d'augmentation de 0,5% des salaires réels pour l'annualisation de la rémunération des cadres au 1<sup>er</sup> avril 2019, dans le cadre d'augmentations individuelles.

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

### Article 20. Minima cadres

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, la grille de minima pour les cadres au forfait jour est la suivante :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36ers mois en forfait jours	Après 36 mois
7	37 000 €	37 500 €
8	45 000 €	46 300 €

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 : 2 835 €
- Niveau 8 : 3 340 €

## PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES

## **Article 21. Opposition, publicité et formalités de dépôt**

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

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

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

Il entrera en vigueur 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 26 mars 2019

### **Pour les Organisations Syndicales**

Pour le Syndicat CFE-CGC  
Monsieur Claude ZIZZO

Pour le Syndicat CGT  
Monsieur Henri CHATENIE

Pour la Fédération des Services CFDT  
Monsieur Bruno MESMIN

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

Pour l'UNSA Syndicat Autonome  
Monsieur Gérald MARION

### **Pour la Direction :**

Madame Valérie GRANGE  
Directrice des Ressources Humaines



