

**Société EASYDIS**  
**PROCES VERBAL DE DESACCORD SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES 2019 PORTANT**  
**SUR LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL 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.....	4
Partie I – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES : .....	4
⇒ Revendications des organisations syndicales.....	4
Article 1. Pour le syndicat : CFDT.....	4
Article 2. Pour le syndicat : CFE-CGC .....	4
Article 3. Pour le syndicat : CGT.....	7
Article 4. Pour le syndicat : SNTA-FO .....	7
Article 5. Pour le syndicat : UNSA .....	7
Partie II – LA DIRECTION : Mesures unilatérales .....	8
Article 6. Couverture frais de santé des contrats d’une durée inférieure à 3 mois .....	8
Article 7. Hospitalisation ambulatoire (également appelée « hospitalisation de jour »).....	8
Article 8. Congés enfants malades.....	8
Article 9. Assurance dépendance facultative .....	9
Article 10. Calcul de l’allocation retraite .....	9
Article 11. Abondement CET / PERCO .....	9
Article 12. Accompagnement à la retraite.....	9
Article 13. Retraite progressive .....	9
Article 14. Rachat de trimestre.....	10
Article 15. Carte salariés .....	10
Article 16. Médaille du travail.....	10
Article 17. Bon d’achat lessive .....	11
Article 18. Jours de congés PACS et mariage.....	11
Article 19. Jours de congés pour décès des beaux-parents.....	11
Article 20. Accompagnement des conjoint(e)s ou enfants ayant une affection de longue durée..	11
Article 21. Congé de paternité et d’accueil du jeune enfant.....	11
Article 22. Congés liés à l’ancienneté .....	12
Article 23. Service de conseil social et juridique pour les évènements de la vie .....	12
Article 24. Prise en charge d’une assistance des aidants familiaux.....	12
Article 25. Accompagnement psychologique des salariés.....	12
Article 26. Congé de l’aidant familial .....	12
Article 27. La téléconsultation médicale .....	12
Article 28. Plateforme logement .....	13
Article 29. Déménagement et évènement familial.....	13
Article 30. Accompagnement dans la scolarité des enfants.....	14
Article 31. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU .....	14
Article 32. Engagement en faveur des pompiers volontaires.....	15
Article 33. Réserve militaire.....	15
Article 34. Mécénat de compétences .....	15

Article 35. Alternance .....	15
Article 36. Mobilité géographique .....	16
Article 37. Mesure en faveur du rapprochement familial .....	16
Article 38. Remise à plat des libellés emplois.....	16
Article 39. Conditions de travail et Formation.....	16
PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES .....	17
Article 40. Formalités de dépôt .....	17

## 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 avantages sociaux et les conditions de travail 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 :

- Prise en charge par l'employeur d'une journée de carence maladie supplémentaire.
- Jours d'ancienneté supplémentaires.
- Mise à jour de l'Accord d'Entreprise EASYDIS.

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**

Pour les cadres directeurs de sites, leur attribuer 14 jours de RTT (incluant le jour de solidarité) comme les cadres de l'amont et leur donner le droit de voter lors des élections professionnelles du siège à St Etienne.

Porter le calcul de l'indemnité à l'âge légal de départ à la retraite du salarié concerné, supprimer la limite de 60 ans pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite lié à l'ancienneté.

Porter l'indemnité de départ à la retraite ou de la mise à la retraite pour les AM et les Cadres

À 18 mois avec 30 années d'ancienneté et plus

À 15 mois avec 25 années d'ancienneté

À 12 mois avec 20 années d'ancienneté

À 9 mois avec 15 années d'ancienneté

À 6 mois avec 10 années d'ancienneté.

##### **Article 2. Équilibre vie professionnelle / vie privée**

###### *2.1 Congé de paternité et d'accueil du jeune enfant*

Intégration dans l'accord d'entreprise

###### *2.2 Mesure en faveur du rapprochement familial*

Intégration dans l'accord d'entreprise.

###### *2.4 Jours de congés PACS et mariage*

Maintien des NAO 2018.

### **Article 3. Dispositions relatives à la maladie et la retraite**

#### *3.1 Retraite :*

Maintien des NAO 2018

#### *3.2 Accompagnement à la retraite*

Maintien des NAO 2018

#### *3.3 Retraite progressive*

Maintien des NAO 2018

#### *3.4 Aide au rachat de trimestre*

Maintien des NAO 2018

#### *3.5 Carence en cas d'arrêt de travail*

Maintien des NAO 2018

#### *3.6 Accompagnement des collaborateurs en longue maladie*

Maintien des NAO 2018

#### *3.7 Maintien de la rémunération du collaborateur en cas d'hospitalisation ambulatoire*

Intégration des NAO 2018 dans l'accord d'entreprise.

### **Article 4. Accompagnement social des salariés**

#### *4.1 Accompagnement des salariés*

Renforcer la politique de titularisations et d'embauches d'agents de maîtrise et cadres.

#### *4.2 Poursuite de la mise à disposition d'une cellule d'accompagnement psychologique des salariés*

Maintien des NAO 2018

#### *4.3 Poursuite de la prise en charge par l'entreprise du coût de la prestation de type « Fil Assistance »*

Maintien des NAO 2018

#### *4.4 Assurance dépendance facultative*

Porter la prise en charge des cotisations de 20% à 30% et préciser les modalités d'application.

#### *4.5 Déploiement du service de conseil social et juridique pour les événements de la vie*

Maintien des NAO 2018 CFE-CGC 4

#### *4.6 Congé de l'Aidant Familial*

Maintien des NAO 2018 et relancer une campagne de communication

#### *4.7 Congés enfants malades*

Maintien des NAO 2018

#### *4.8 Poursuite de la plateforme YOOPIES*

Maintien des NAO 2018

#### *4.9 Formation managers*

Maintien des NAO 2018

#### *4.10 Plateforme logement*

Maintien des NAO 2018

#### *4.11 Déménagement et événement familial*

Maintien des NAO 2018

#### *4.12 Accompagnement dans la scolarité des enfants*

Maintien des NAO 2018

#### *4.13 Engagement citoyen*

Maintien des NAO 2018

#### *4.14 Réserve militaire*

Maintien des NAO 2018

#### *4.15 Fond de congés pour la réserve militaire*

Maintien des NAO 2018

### **Article 5. Avantages sociaux**

#### *5.1 Carte salariés*

Porter la remise générale à 10% et l'étendre aux carburants et à l'énergie de Greenyellow, de même pour la remise de 15% supplémentaire sur les produits MDD. Garantir les avantages de la carte salariés sur toutes les enseignes du Groupe sans distinction de l'exploitation en franchise. De même garantir les avantages sur la totalité de l'Offre C'Discount y compris la « market place ». Élargir la portabilité de la carte sur toutes les enseignes du Groupe Casino au-delà du périmètre historique, donc l'étendre à : Monoprix, Franprix, Leader Price...

Reconduction des avantages offerts depuis 1986 sur la gratuité de la carte pour le conjoint.  
Prise en charge de l'assurance perte et vol salarié + conjoint et retraités qui détiennent la carte.  
Pour la carte conjoint : possibilité d'utiliser un compte bancaire différent de celui affecté au salarié.

#### 5.2 Congés liés à l'ancienneté

Intégration dans l'accord d'entreprise.

- Une journée de congé supplémentaire au-delà de 30 ans d'ancienneté
- Une journée de congé supplémentaire au-delà de 40 ans d'ancienneté

#### 5.3 Médaille du travail

Revaloriser à 25€ le montant de la prime attribuée par année de présence.

Attribuer une journée de repos accolée à la cérémonie de remise des médailles du travail et l'inscrire dans l'accord d'entreprise.

Reconduire le dispositif de bon d'achat

#### 5.5 Abondement CET / PERCO

Maintien des NAO 2018

Pouvoir transférer dans le CET l'ensemble des congés potentiels CA, RTT, jours de fractionnement, etc... (Hors les 4 semaines légales) sans plafond des 12 jours annuels.

Pour tous les AM et Cadres, supprimer le plafond de 40 jours sans condition d'âge

#### 5.7 Convertibilité du CET en CESU

Maintien des NAO 2018 avec prise en compte du nouveau taux journalier.

### Article 6. Mesures liées aux frais de santé

#### 6.1 Prise en charge des cotisations de frais de santé

Maintien des NAO 2018

#### 6.2 Le régime de couverture des frais de santé des contrats dits courts

Maintien des NAO 2018, à préciser la notion de contrat obligatoire ou optionnel.

#### 6.3 Prévoyance

Maintien des NAO 2018

### Article 7. Conditions de travail

Pour les salariés amenés à se déplacer dans le cadre de missions professionnelles :

- Sur leur demande, leur accorder 2 journées d'absences autorisées payées pour leur permettre de suivre un stage de récupération de points sur leur permis de conduire.

Frais de déplacement :

Revaloriser la nuit d'hôtel sur Paris à 130€ pour les Agents de maîtrise et les Cadres et revaloriser l'indemnité kilométrique pour les véhicules personnels.

Revaloriser la soirée étape au niveau de la « nuit+pdj+repas du soir ».

Assouplir la nouvelle politique voyage (délais) qui impacte fortement les organisations des salariés amenés à se déplacer dans le cadre de missions professionnelles.

Flottes automobiles :

Offrir la possibilité de la boîte automatique pour « les grands rouleurs »

Bourse à l'emploi :

- Améliorer son accès et surtout la transparence.
- Faciliter les passerelles.
- Faire apparaître toutes les offres.
- Ne pas pourvoir les postes avant la parution de l'offre.
- Répondre aux candidats.
- Prendre en compte la compétence acquise de l'individu et pas seulement le diplôme initial.

Intranet Syndical : Communiquer sur le chemin d'accès.

Bornes électriques : Mettre en place des bornes de recharge des véhicules électriques sur les parkings du personnel.

### Article 8. Promotion et gestion de carrière

#### 8.1 Politique en faveur de l'alternance

Maintien des NAO 2018

### *8.2 Dispositif d'aide à la mobilité géographique*

Maintien des NAO 2018

### *8.3 Remise à plat des libellés emplois*

À affiner sur 2019

### *8.4 Aménagement des temps de travail – Agents de maîtrise et Cadres*

Pour les cadres « Chef d'établissement » niveau 7 et 8, leurs attribuer 14 jours de RTT.

### *8.6 La formation*

Maintien des NAO 2018

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

Départ à la retraite à 60 ans.

Tout départ sera égal A UNE EMBAUCHE CDI.

Réduire le taux de précarité par des titularisations Easydis. « Salariés occupant des postes pérennes dans l'entreprise ».

Suppression des jours de carence maladie sans conditions d'ancienneté.

Mise en place de la subrogation.

Hospitalisation ou convalescence après hospitalisation pour enfant malade, nous demandons l'extension jusqu'à l'âge de 18 ans pour tous les enfants.

De plus nous demandons la mise en place de 3 jours/an pour enfant malade, portés à 5 si au moins trois enfants et ce jusqu'à 18 ans. Ces jours pourront éventuellement se prendre par demie journée et ne donneront pas lieu à récupération, ni perte de salaire.

## **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).

NOUVEAUTES :

- Permettre à chaque salarié roulant de passer les CACES 1, 3, 5 et plus simplement une autorisation de conduite.

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

Exigence n°2 : Avantages sociaux et Conditions de travail

- Augmentation de la prise en charge de la Mutuelle par l'Employeur (à 60%) pour tous les niveaux et prise en charge totale pour le niveau 1
- Arrêt de travail : pas de carence lors du 1er arrêt
- Médaille du travail : 30 euros par année et réaccorder 1 jour accolé à l'évènement
- Passage du niveau 2C à 3A et du 3C au 4A automatique au bout de 5 ans
- Congés « enfant malade » : 5 jours pour maladie d'un enfant de -12ans (sur présentation d'un certificat médical) sur les 6 jours prévus par l'accord
- Congés d'ancienneté : 1 jour au bout de 5 ans ; 2 jours au bout de 10 ans ; 3 jours au bout de 15 ans
- Bon lessive porté à 60€ à l'année

## Partie II – LA DIRECTION : Mesures unilatérales

### Article 6. Couverture frais de santé des contrats d'une durée inférieure à 3 mois

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, les salariés ont la possibilité de suspendre temporairement la couverture de leur enfant qui serait amené à travailler au sein du Groupe pour une durée inférieure à 3 mois, sans impact sur le niveau de couverture choisi.

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

Actuellement en NIVEAU 1	panier de soins			
	part patronale	part salariale obligatoire	part salariale facultative	Total
2 adultes + 2 enfants	12,85	12,84	57,69	83,38
Enfant salarié du Groupe	12,85	12,84	0	25,69
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>25,68</b>	<b>57,69</b>	<b>109,07</b>

  

Demain en NIVEAU 1	panier de soins			
	part patronale	part salariale obligatoire	part salariale facultative	Total
2 adultes + 1 enfant	12,85	12,84	44,58	70,27
Enfant salarié du Groupe	12,85	12,84	0	25,69
<b>Total</b>	<b>25,7</b>	<b>25,68</b>	<b>44,58</b>	<b>95,96</b>

  

<b>Economie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-13,11</b>	<b>-13,11</b>
-----------------	----------	----------	---------------	---------------

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

### Article 7. 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 et le motif de l'intervention, ou d'un bulletin d'hospitalisation ou de situation ayant le même objet.

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

### Article 8. Congés enfants malades

Pour l'année 2019, 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.

### **Article 9. Assurance dépendance facultative**

Les cotisations à l'assurance dépendance facultative souscrite par les salariés sont prises en charge par la Direction à hauteur de 20%.

Une communication sur ce dispositif sera jointe au bulletin de paie au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2019.

### **Article 10. Calcul de l'allocation retraite**

Pour l'année 2019, le plafond de limite d'âge pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite demeurera 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.

### **Article 11. Abondement CET / PERCO**

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

Par ailleurs, tout salarié, âgé d'au moins 50 ans, peut bénéficier d'une majoration de l'abondement ci-dessus de 10% supplémentaires, de la manière suivante :

<b>Abondement des jours CET transférés dans le PERCO</b>	
<b>Salariés de moins de 50 ans</b>	<b>Salariés de 50 ans et plus</b>
10%	<b>20%</b>

Pour ce faire, des avenants à l'accord Groupe sur le Compte Epargne Temps et à l'accord Groupe PERCO seront conclus en mars 2019. Une communication spécifique auprès des salariés sera réalisée.

### **Article 12. Accompagnement à la retraite**

Des réunions animées par un expert AG2R seront organisées pour informer et accompagner les salariés dans la préparation de leur retraite.

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

Cette mesure concernera les collaborateurs âgés de 60 ans et plus en 2019.

### **Article 13. Retraite progressive**

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

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

Il est précisé que tout salarié en retraite progressive à 50% ou 60% de son temps de travail, pourra bénéficier de cette mesure à compter du 1er avril 2019, sans prise en compte de la date du passage en retraite progressive, moyennant la conclusion d'un avenant à son contrat de travail.

#### **Article 14. Rachat de trimestre**

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

- D'être âgé d'au moins 61 ans ;
- De s'engager par écrit sur une date de départ à la retraite avant le 30 juin 2020 ;
- De fournir un justificatif de paiement (« Versement Pour La Retraite (VPLR) ») disponible auprès de la caisse de retraite.

La Direction adressera une communication à l'ensemble des salariés concernés sur le 1<sup>er</sup> semestre 2019.

#### **Article 15. Carte salariés**

Le programme de fidélité pour les salariés et les retraités, comporte notamment<sup>1</sup> :

- Une remise de 15 %, via cagnottage, sur les produits de marque Casino dans les enseignes intégrées Géant Casino, Casino Supermarchés et sur les sites mescoursescasino.fr et casino.express.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, Casino Shopping, Spar et sur les sites mescoursescasino.fr et casinoexpress.fr ;
- La gratuité de la Carte Bancaire Salarié Casino et de la carte bancaire conjoint pour:
  - o Salariés en CDI, dès l'embauche ;
  - o Salariés en CDD, dès l'embauche pour les contrats de plus de 3 mois ou dès 3 mois d'ancienneté ;
  - o Retraités.
- En complément du dispositif de paiement en 6 fois sans frais, des facilités de paiement spécifiques en 10 fois sans frais sont appliquées sur les périodes suivantes :
  - o 1er juin au 31 juillet ;
  - o 1er août au 30 septembre ;
  - o 1er au 31 décembre.

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

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

#### **Article 16. Médaille du travail**

Reconduction pour l'année 2019 de la mesure d'octroi d'une journée de repos accolée à la cérémonie, à condition que la personne soit présente à la cérémonie.

---

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

### **Article 17. Bon d'achat lessive**

Pour l'année 2019, le bon d'achat lessive sera maintenu à 10 euros par trimestre soit 40 euros par an pour un salarié ayant droit et présent toute l'année.

### **Article 18. Jours de congés PACS et mariage**

Tout salarié bénéficie de 2 jours ouvrés de congés en cas de mariage ou PACS d'une sœur, d'un frère ou d'un descendant.

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

### **Article 19. Jours de congés pour décès des beaux-parents**

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

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 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 traitement liés à leur pathologie, bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020.

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 :

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

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. Congés liés à l'ancienneté<sup>2</sup>**

Il est accordé, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2020 :

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

## **Article 23. Service de conseil social et juridique pour les événements de la vie**

Tout salarié bénéficie d'un accès, anonyme et gratuit, à un service de téléassistance destiné à l'aider à faire face aux événements de leur vie personnelle et familiale.

Ce dispositif complète mais ne se substitue pas aux autres dispositifs existants spécifiquement pour la santé et la dépendance.

## **Article 24. Prise en charge d'une assistance des aidants familiaux**

Il est mis à la disposition des salariés :

- Un site internet leur permettant de se renseigner sur les dispositifs existants d'accompagnement des aidants familiaux ;
- Une ligne téléphonique dédiée permettant aux salariés de bénéficier d'une écoute psychologique et d'un accompagnement administratif.

## **Article 25. Accompagnement psychologique des salariés**

Une cellule d'accompagnement psychologique des salariés peut être déclenchée par la DRH sur demande du manager, notamment en cas de catastrophe naturelle, agression, situation de violence ou de tension aiguë...

Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un entretien individuel ou collectif par un psychologue clinicien, dans le respect de la confidentialité des échanges.

Un affichage rappelant l'existence du dispositif et les modalités de fonctionnement sera réalisé sur les sites.

## **Article 26. 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 du 7 décembre 2012, chaque jour donné par les salariés est abondé par la Direction d'un jour supplémentaire, dans la limite de 250 jours.

Les règles de prise de congé de l'aidant ne sont pas impactées par la planification des autres droits à congé.

Une communication, destinée à promouvoir ce dispositif, sera diffusée avant la fin du premier semestre 2019.

Une journée de mobilisation sera organisée à l'occasion de la journée nationale des aidants, en octobre 2019.

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

## **Article 27. La téléconsultation médicale**

Un service de téléconsultation médicale est mis à la disposition des salariés, selon les modalités suivantes :

- Prestation gratuite ;
- 5 téléconsultations par an par salarié ;
- Ligne téléphonique dédiée ouverte 24h/24 et 7j/7 ;
- Disponibilité partout en France ou à l'étranger ;
- Prise en charge par un médecin inscrit à l'ordre des médecins basé en France ;

---

<sup>2</sup> L'ancienneté devra être acquise à la date du 1<sup>er</sup> juin 2019, le bénéfice de cette disposition n'étant pas ouvert aux salariés acquérant cette ancienneté en cours de période.

- Entretien protégé par le secret médical ;
- Prescription et transmission d'une ordonnance à la pharmacie choisie par le patient ;
- Si le médecin le juge nécessaire, un compte-rendu est envoyé au médecin traitant qui reste au centre du parcours de soins, avec l'accord du salarié ;
- Orientation vers un service d'urgence si besoin.

### Article 28. 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) :** Nos 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.

Une communication sur le sujet sera réalisée auprès des salariés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2019.

### Article 29. 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 ; et
- 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 <b>ou</b> de l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement <b>Ou</b> 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)	<u>Pour un handicap</u> : justification du versement de l'A.P.A. (allocation personnalisée d'autonomie) <u>Pour une maladie grave</u> : Certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent salarié du Groupe et des soins contraignants <u>Dans les 2 cas</u> : Copie de tout document attestant du lien de parenté

### Article 30. Accompagnement dans la scolarité des enfants

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

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

Une communication sur le sujet sera réalisée auprès des salariés au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2019.

### Article 31. Dispositif de convertibilité des droits CET en CESU

Tout salarié peut transformer ses droits acquis (jours conventionnels, ancienneté, RTT, repos compensateur) sur son CET en CESU<sup>3</sup>, à l'exception des jours acquis au titre de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

Sous réserve de la conclusion d'un avenant à l'accord CET Groupe, deux campagnes de communication seront réalisées en 2019 :

- En avril 2019 pour une remise des CESU en juin 2019 ;
- En septembre 2019, pour une remise des CESU en novembre 2019.

Les communications détailleront les modalités de ce dispositif afin de faciliter les démarches des salariés souhaitant en bénéficier.

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

### **Article 32. 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 son supérieur hiérarchique 2 mois avant la date de la formation.

### **Article 33. 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, en dehors de la 5<sup>ème</sup> 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. Par ailleurs, le fonds est doté de 50 jours par la Direction à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

### **Article 34. Mécénat de compétences**

Il est mis en place le mécénat de compétences, pour les salariés 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 d'un jour par mois (soumis à validation de la Direction des Ressources Humaines).

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

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

### **Article 35. Alternance**

La Direction s'engage à poursuivre ses efforts en matière d'alternance au titre de l'année 2019. Elle s'engage ainsi à maintenir son quota d'alternants dans le respect de la législation à 5% de ses effectifs.

Un suivi particulier des alternants sortants est mis en œuvre pour identifier le plus tôt possible les alternants à fort potentiel, en particulier sur les métiers de Chef de secteur, Chargé des ressources humaines, Chef de projet et Chargé d'études.

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

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

### **Article 36. Mobilité géographique**

Afin de faciliter la mobilité et, ainsi, l'évolution professionnelle des salariés, il est accordé, pour toute mobilité professionnelle sans distinction de statut, entraînant une mobilité géographique :

- 1 jour d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique ≤ à 70 kms ;
- 2 jours d'absence autorisée payée pour le déménagement en cas de mobilité géographique > à 70 kms.

Pour toute mobilité géographique d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, la Direction respectera un délai de prévenance minimum d'1 mois, sauf accord exprès du salarié concerné.

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

La Direction s'engage à poursuivre le process mis en place en 2018 afin d'assurer un traitement uniforme de chaque demande de mobilité de la part de ses collaborateurs et de garantir au collaborateur le bon suivi de sa démarche.

Les référents RH seront garants de la bonne application de ce process.

### **Article 37. 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, quel que soit le statut ou la rémunération.

Cette mesure s'applique sans aucun lien avec l'âge du salarié et dans le respect des dispositions par ailleurs applicables (Accord Groupe relatif à la transmission des savoirs du 12 décembre 2016 notamment).

### **Article 38. Remise à plat des libellés emplois**

La Direction s'engage à poursuivre sur 2019 la mise à jour des libellés emplois EASYDIS et le suivi mensuel de contrôle de cohérence entre libellé emploi, poste occupé et classification sera maintenue.

Une commission nationale avec les partenaires sociaux sera réalisée au second semestre sur ce sujet.

### **Article 39. Conditions de travail et Formation**

#### **39.1.1 Refonte des formations Gestes et Postures**

La Direction s'engage à refondre les formations Gestes et Postures sur 2019 pour déployer des formats plus innovants et adaptés aux problématiques de la logistique.

#### **39.1.2 Campagne de sensibilisation au droit à la Déconnexion**

Mise en œuvre d'une campagne d'information multi support sur le droit à la Déconnexion pour l'encadrement équipé de téléphone et d'ordinateur portable.

#### 39.1.3 Ouverture d'une négociation sur le Télétravail

Engagement d'ouverture d'une négociation avant le 30 Juin 2019 sur la mise en œuvre du Télétravail.

#### 39.1.4 Masso Kinesithérapie

Étude du poste de préparateur/trices de commandes réalisée par des étudiants de dernières années sur le site Saint-Bonnet les Oules du 08 avril au 17 mai 2019.

Elargissement de ce type de partenariat sur d'autres sites pouvant disposer à proximité d'Institut de Formation en Masso Kinésithérapie.

#### 39.1.5 Permis de conduire :

Une journée d'absence autorisée payée sera accordée pour tous les collaborateurs en CDI ou CDD qui passent leur permis.

Elle sera décomptée en deux ½ journées : 1 pour le code, 1 pour la pratique.

Le collaborateur devra fournir un justificatif de convocation et de présence pour chacune de ces ½ journées.

#### 39.1.6 Parcours « Tremplin manager »:

En 2019, la Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle des employés vers un statut agent de maîtrise. Le parcours « Animer une équipe de travail » (ex – Tremplin Manager) est reconduit. En 2019, 1 session sera programmée et organisée pour un effectif de 12 collaborateurs.

#### 39.1.7 Parcours « Pro Log' »

En 2019, la Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle des agents de maîtrise à travers un parcours de certification « Management Equipe et Projet » en Master 1ère année de management de projet en collaboration cette année avec Toulouse Business School.

En 2019, 1 session est programmée et organisée pour un effectif de 12 collaborateurs.

#### 39.1.8 Certification « CLEA »

En 2019, la Direction propose de poursuivre les certifications CLEA validant les connaissances et les compétences de base nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. L'objectif étant de faire valider ses connaissances, développer son employabilité, favoriser l'accès à la formation.

#### 39.1.9 Parcours métiers transport BOOST

En 2019, la Direction poursuit son action volontariste d'accompagner l'évolution professionnelle de ses collaborateurs sur les techniques et connaissances métiers pour le Transport.

Une nouvelle édition sera programmée pour un démarrage sur le 2ème semestre 2019.

### PARTIE III – DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 40. 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

