

**ACCORD DE
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019
DE L'U.E.S. DARTY GRAND EST**

ENTRE

Les sociétés suivantes :

DARTY GRAND EST, Société en Nom Collectif au capital de 394.205 €, dont le siège est sis à LIMONEST (69760), route Nationale 6 – Lieudit « l'Epoux », immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro B 303 376 586, pris en la personne de son DIRECTEUR GENERAL Monsieur Thierry GUET,

A2I DARTY RHONE ALPES, Société en Nom Collectif au capital de 1.000,00 €, dont le siège est sis à LIMONEST (69760), route Nationale 6 – Lieudit « l'Epoux », immatriculée au registre du commerce et des sociétés de LYON sous le numéro B 491 634 697, pris en la personne de son DIRECTEUR GENERAL Monsieur Thierry GUET,

D'une part,

Ci-après dénommées « les sociétés »

ET,

Les organisations syndicales suivantes représentées par les délégués syndicaux ci-après dénommés et dûment mandatés à cet effet :

La C.A.T., représentée par Monsieur Pascal D'ARIENZO, Délégué syndical;

La C.F.D.T., représentée par Messieurs Laurent BERTUCAT, Bruno PRIGENT et Ange PERO, Délégués syndicaux;

La C.F.E.-C.G.C., représentée par Mesdames Joëlle EHRHARD et Estelle FAYOT, et Monsieur Eddy GAMUS, Délégués syndicaux;

La C.F.T.C., représentée par Messieurs Denis BONETTI, Pascal COCHIN et Patrick VANNIEZ, Délégués syndicaux;

D'autre part,

Ci-après dénommées « les organisations syndicales »

Ci-après désignées « les PARTIES » lorsqu'il y est fait communément référence.

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :

BP
A.P

EG ML

ef PC PV D
LB

Le présent accord d'entreprise est conclu en application des dispositions des articles L.2242-1 et L.2242-8 et suivants du Code du Travail. Il a pour objet de concrétiser l'accord intervenu lors de la négociation annuelle obligatoire 2019.

Les organisations syndicales actuellement représentatives sur le plan national, mais non signataires du présent accord ou celles qui le deviendraient au moment de la désignation de délégués syndicaux pourront y adhérer ultérieurement à condition de le faire totalement et sans réserve.
Elles disposeront alors à l'égard du présent accord des mêmes droits que les signataires ci-dessus.

Le présent accord d'entreprise constitue une synthèse à titre principal des trois réunions plénières qui se sont tenues les 21 février, 8 mars et 28 mars 2019.

A l'issue des négociations, les parties signataires ont convenues de concrétiser leur accord selon les dispositions suivantes.

La comparaison entre le présent accord et les avantages de la convention collective nationale de la profession se fera, de ce fait, globalement sur l'ensemble des avantages portant sur les mêmes objets ainsi que sur l'ensemble des salaires.

I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux collaborateurs de l'ensemble des sites de la SNC DARTY GRAND EST et de la SNC A2I Darty Rhône Alpes.

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux sites qui entreraient par la suite dans le périmètre des deux sociétés, SNC DARTY GRAND EST et SNC A2I DARTY RHONE ALPES.

II - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à la période courant du 01 mai 2019 au 30 avril 2020, sauf mention expresse de l'application de certaines mesures à durée indéterminée.

A cette dernière date, le 30 avril 2020, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier annuellement un nouvel accord, à l'exception des articles mentionnant spécifiquement un cadre temporel différent.

III - OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord d'entreprise est conclu en application des dispositions des articles L.2242-1 et L.2242-8 et suivants du Code du Travail. Il a pour objet de concrétiser l'accord intervenu lors de la négociation annuelle obligatoire 2019.

L'objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, à la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail et les conditions de travail.

L'ensemble des avantages et normes qu'il institue, constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

BP
A.P
PC
LB
EG
P
W
D
ST
ek

PREAMBULE :

Les réunions NAO 2019 se sont déroulées comme suit :

Au cours de trois réunions, les Organisations Syndicales et la Direction de l'entreprise ont exprimé leurs demandes, leurs attentes et ont fait leurs propositions.

La première réunion du 21 février 2019 a été l'occasion de fixer le calendrier des réunions et de remettre aux Organisations Syndicales un ensemble de documents commenté lors de cette réunion.

Les réunions des 08 mars et 28 mars 2019 ont permis de matérialiser la tenue des engagements de la Direction sur les 3 dernières années :

- Développement de nos parts de marché et amélioration de notre résultat,
- Modernisation constante de nos magasins,
- Amélioration de nos organisations de travail (digitalisation, Click and collect, ateliers Darty, développement du marché de la cuisine par la création de deux nouveaux showroom cuisine portant à 39 espaces cuisine, amélioration de la livraison, création de nouveaux métiers au sein de nos centres d'appels permettant d'optimiser nos centre de services, ...)
- Renforcement du SAV Domicile,
- Pérennité de nos équipes par la transformation progressive de certaines organisations de travail malgré un contexte conjoncturel très défavorable, et d'acter des avancées dans le cadre de la négociation et de rapprocher les points de vue et les intérêts.

Les discussions et négociations ont porté sur les résultats économiques de la filiale, les rémunérations (toutes catégories confondues), le temps de travail, l'égalité hommes femmes, la formation professionnelle, les divers avantages sociaux présents dans l'entreprise.

Les éléments du projet d'accord ont été transmis aux différentes organisations syndicales pour signature.

D'autres thèmes de négociation obligatoires ou facultatifs ont également été abordés et/ou ont fait l'objet de mesures distinctes.

Il a été convenu ce qui suit :

Données économiques, stratégiques et sociales

Il est nécessaire de rappeler le Bilan de l'exercice écoulé en matière de Résultats économiques :

III-1 : Données économiques

Face à une crise conjoncturelle et structurelle qui perdure, Darty GRAND EST s'est efforcé de défendre son leadership et faire face à la montée en puissance des plateformes omni Canales dotée d'une agressivité tarifaire importante, par la consolidation de sa clientèle en la fidélisant toujours davantage et par la conquête de nouveaux clients.

La pression sur les prix et la marge reste forte, occasionnant une dégradation perpétuelle de nos résultats compensés par des synergies en matière d'achat et de regroupement de structure fonctionnelle au niveau du groupe.

Dans ce contexte difficile, les tendances de nos marchés offrent peu de perspectives de croissance.

BD
A1
EG
ML
LB
PCPV
EF
Page 3 sur 21
A

BD

Les autres produits techniques sont des marchés dépendant des cycles d'innovation au sein duquel la téléphonie va atteindre son point culminant. Aucune croissance ne pourra être envisagée sur ce nouvel exercice.

Les produits blancs seront impactés d'une faible croissance malgré l'accélération de la pénétration des usages connectés et le dynamisme de la catégorie PEM.

DARTY GRAND EST a subi pour la troisième année consécutive une diminution de son chiffre d'affaires de - 2,3 %.

Le taux de marge produit, malgré les nouvelles synergies du groupe Fnac Darty a régressé de -1,2 points.

La marge sur les ventes de services a régressé de - 0,4%, avec une régression significative sur la principale recette liée aux ventes de PSE (représentant 45% des recettes) enregistrant une diminution de - 7,8% (déjà en diminution de -5,8% l'année précédente).

La marge brute globale régresse de - 0,8 % par rapport à l'historique.

L'activité de nos SAV a régressé de -11,3%, tendance observée ces dernières années (diminution de - 18,3% en 2017), et l'activité livraison a progressé de +5,8%, poussée par le développement des magasins franchisés.

Une masse salariale qui baisse moins vite que les effectifs (- 3,1 % pour les effectifs et - 0,3 % pour la masse salariale) entraînant une hausse des salaires moyens de +2,5% par rapport à l'historique.

Ces différents éléments ont engendré une contribution budgétaire 2018 en progression de + 15,5% par rapport à l'historique, par le soutien des synergies en marge et des coûts de structure en baisse liés au rapprochement des deux enseignes, et par la cession partielle du parc de P.S.E..

Les conditions économiques restent néanmoins difficiles et l'amélioration sur les marchés de l'électrodomestique n'est pas particulièrement annoncée.

Nous continuerons à concentrer nos efforts sur la gestion des marges produits / services et sur le contrôle des coûts, notamment par la bonne adéquation de nos structures à nos activités.

La société poursuivra ses actions de modifications internes de gestion de process visant à améliorer son fonctionnement et le service rendu à ses clients.

La société poursuivra par ailleurs ses objectifs de croissance en adaptant sa gestion au contexte économique.

Il est prévu que les dépenses d'investissement concernant le prochain exercice soient en régression compte tenu des tensions sur les marges et de l'objectif de diminution de la dette du Groupe, mais elles restent conditionnées par l'optimisation de la rentabilité et du respect des conditions de travail.

B.P.
A.P.
PC
EG
PN
LB
CK
ML
SR

B9

BT

III-2 : Données Sociales

Il est nécessaire de rappeler le Bilan de l'exercice écoulé d'un point de vue social :

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :

A l'occasion de la réunion du comité social économique du 14 mars 2019, et de la réunion préparatoire des NAO du 21 février 2019, la direction a présenté une analyse comparée de la situation salariale des hommes et des femmes dans les métiers pour lesquels cette situation est pertinente compte tenu de la mixité des emplois. Elle a permis de montrer qu'à situation comparable d'âge et d'ancienneté les différences constatées tenaient au niveau de performance atteint par chaque collaborateur dans la réalisation de ses objectifs personnels.

De la même manière, les modalités relatives à l'aménagement et l'organisation entre les hommes et les femmes sont identiques et ne revêtent pas de caractère discriminatoire.

La Direction avait déjà négocié et signé avec les organisations syndicales de l'entreprise d'accueil avant fusion un premier accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en juin 2006 à durée indéterminée. Conscients que l'évolution professionnelle des femmes et le développement de la mixité dans les emplois à tous les niveaux peuvent être freinés par des représentations et des stéréotypes culturels, un deuxième accord signé en décembre 2011 décidait de mettre en place des mesures correctives en prenant en compte la réalité constatée au travers des éléments de diagnostic fournis par l'entreprise. Un avenant à l'accord a été signé avec les partenaires sociaux de Darty Grand Est pour application au 1^{er} Janvier 2015, ainsi qu'un second avenant applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 :

Cet avenant a mis en œuvre les domaines d'actions ci-après en matière de:

- Recrutement,
- Rémunération,
- Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- Promotion professionnelle,
- Accès et maintien dans l'emploi,
- Conditions de travail.

Les éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, visé à l'article L. 2323 - 57 du code du travail, fourni aux représentants du personnel permettent de constater l'absence d'écarts de rémunération basés sur le sexe des salariés.

L'entreprise a également présenté aux membres du Comité Social Economique et aux partenaires sociaux le résultat des indicateurs Hommes/Femmes pour l'année 2018, tirés des nouvelles dispositions de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 mise en œuvre par décret du 8 janvier 2019.

Le résultat global de ces indicateurs enregistre l'atteinte de 88 points sur 100 pour la filiale Darty Grand Est.

B.P
A.P
M
P.C
A.V
E.G
D
E.F
L.B

Salariés à temps partiel :

De la même manière que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, une analyse détaillée entre les différents métiers a été faite pour les salariés à temps partiels.

L'engagement porté par la direction depuis plusieurs années témoigne un taux relativement faible de salarié à temps partiel puisqu'il est recensé à peine 8 % de temps partiel au 31 décembre 2018 sur le périmètre DARTY GRAND EST toute catégorie socio professionnelle et métier confondu.

Cela a été obtenu grâce à :

- à l'embauche depuis plusieurs années de salariés parallèlement étudiants ce qui favorise, autant que possible, les contrats à temps complet pour les autres salariés grâce à la flexibilité de la modulation ;
- au cumul d'un contrat de travail à temps partiel DARTY DGE et DARTY DRA A2I permettant pour le salarié d'être titulaire d'un travail à temps complet.

Travailleurs handicapés :

Soucieuse de poursuivre les efforts faits en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, depuis le 21 décembre 2004, par le biais du renouvellement de 4 accords, Darty Grand Est avait immédiatement négocié un nouvel accord en décembre 2016 permettant d'harmoniser les avantages de cet accord sur l'ensemble du périmètre de Darty Grand Est permettant la mise en place de diverses mesures telles que

- La prise en charge de la part salariale de la mutuelle,
- La formation des encadrants aux actions à destination des recrutements et du maintien de salariés ayant un handicap,
- La présence de référents sur différents forums de recrutement,
- L'accompagnement administratif,
-

Ainsi, les éléments transmis et commentés aux travers des différentes réunions avec les représentants du personnel sur l'obligation d'emploi de cette catégorie de salariés, laissent apparaître un maintien du niveau de contribution bien au-delà des 6 % encadrés par le législateur puisque le nombre d'unités bénéficiaires à employer est de 141, et que le nombre d'unités bénéficiaires employées est de 174,43 à fin décembre 2018.

Épargne salariale :

Les salariés de Darty Grand Est sont couverts par :

- un **accord de participation** qui va permettre au titre de l'exercice fiscal 2018 de verser aux salariés ayants-droits un montant de **6.027.893 €** sur la filiale Darty Grand Est (versus 3.650.141 € sur l'exercice 2017)
- un **accord d'intéressement** qui va permettre au titre de l'exercice fiscal 2018 de verser aux salariés ayants-droits un montant de **500.000 €** sur la filiale Darty Grand Est.
- un **plan d'épargne d'entreprise** au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ;

B.P
A.P
PC
P.V
LB
U
Page 6 sur 21
ck

B.D

V - MESURES « SALAIRE »

V-1: EVOLUTION DE LA GRILLE DE REMUNERATION POUR L'U.E.S. DARTY GRAND EST DES E.O.T.

Est joint en annexe la nouvelle grille de rémunération pour l'U.E.S. DARTY GRAND EST pour les employés, qui s'appliquera à compter des paies de mai 2019, comportant des **évolutions significatives de salaire fixe** pour les populations :

- Vendeurs,
- Back office en magasins et Centres de Service,
- Conseillers Pole Services,
- Administratifs du Siège/ G.R.F./ENS/DRC/Plateforme logistique,
- Chauffeurs-livreurs,
- Conseillers clients des centres d'appels téléphoniques (A.T.T. et Box)
- Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques A.T.T.
- Techniciens Hot Liner Box
- Supports Métier Terrain Hot Liner Box.
- Caristes E.N.S.
- Préparateur commande/ Magasinier dépôt E.N.S.
- Concepteur Vendeur Cuisine
- Techniciens

a) Vendeurs

La grille de salaire fixe des populations Vendeurs (hors Conseillers ventes et services small store) évoluera de + **15 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **1,48% à + 1,84%** en fonction des niveaux

b) Back office magasins et Centres de Services (hôtesse-secrétaire magasin, magasinier magasin, Hôtesse SAV, Chargés de clientèle SAV, Magasiniers SAV, Magasiniers GRF, Magasinier livraison, Gestionnaires pièces détachées, Réceptionnaires comptoirs, Assistants logistique et Réceptionnaires logistique)

La grille de salaire fixe de ces populations back-office magasin (hors conseiller pole service) et back-office Centre de services évoluera de + **20 €** brut en fonction des niveaux interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **1,20% à + 1,32%** en fonction des niveaux.

c) Conseillers Pôle Service

c-1) Revalorisation de la grille de salaire fixe :

La grille de salaire fixe des populations Conseillers Pôle Services évoluera de + **25 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **1,46% à + 1,61%** en fonction des niveaux

c-2) Revalorisation de la prime variable N.P.S.

La prime variable N.P.S. des conseillers pôle service évoluera de + 5 € jusqu'à + **10 €** ainsi :

BP
AP
OK
PC
LB
EG
PI
DR
A

B7

- un **Compte Epargne Temps**.
- un **PERCO-I** bénéficiant d'un abondement versé par l'entreprise de 20 % pour tout déversement du compte épargne temps dans ce PERCO-I.
- un **plan d'actionnariat salarial** qui a permis d'associer davantage les salariés aux nouvelles perspectives de notre Groupe, en donnant l'opportunité à nos salariés de devenir, via un Fonds Commun de Placement d'Entreprise, actionnaire du groupe Fnac Darty. Ainsi, une augmentation de capital a été réservée aux salariés de Fnac Darty en juillet 2018 pour leur donner l'opportunité de se constituer une épargne en actions de l'entreprise à des conditions préférentielles, complété par un abondement de l'entreprise plafonné individuellement à 700 € brut.

Evaluation des risques psychosociaux

Un accord de méthode a été signé entre les partenaires sociaux en ce qui concerne l'évaluation des risques psychosociaux le 25 février 2010.

Le 24 novembre 2011, un plan d'action sur la prévention des risques psychosociaux a été mis en place, unilatéralement, au sein de l'UES.

Ces dispositions s'appliquent de plein droit à l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST.

IV - MESURES « PROMOTIONS ET RECRUTEMENT »

IV-1 : DEVELOPPEMENT DE LA PROMOTION

L'entreprise s'engage à poursuivre sa politique de promotions internes en conformité avec les systèmes de classification en favorisant l'évolution des collaborateurs dans l'échelle des niveaux échelons.

A ce titre, l'entreprise s'engage à ce que le taux de promotion sur l'année civile 2019 s'élève à au moins **20%** des effectifs inscrits au 31 décembre 2019.

La notion de promotion s'entend d'une revalorisation d'un niveau-échelon à un niveau-échelon supérieur (passage de débutant à confirmé, passage de confirmé à autonome, passage d'autonome à expert, passage d'expert à leader, avec augmentation du niveau échelon correspondant (1-3 à 2-1, 2-1 à 2.2 etc...)), et également d'un passage de statut employé à agent de maîtrise, et/ou agent de maîtrise à cadre, assortie d'une augmentation de salaires correspondante.

IV-2 : DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

L'entreprise s'engage à poursuivre sa politique de recrutement de jeunes, en favorisant le développement de l'alternance.

A ce titre, l'entreprise s'engage à recruter sur l'année 2018/2019 au moins **80 contrats en alternance** répartis sur les différents métiers de la filiale.

BD

niveau interne	mini	médian		centré		cible		maxi	
confirmés	0 €	5 €	10 €	10 €	20 €	15 €	25 €	20 €	30 €
autonomes	0 €	10 €	15 €	20 €	30 €	25 €	35 €	30 €	40 €
experts	0 €	15 €	20 €	30 €	40 €	35 €	45 €	40 €	50 €

d) Administratifs du Siège/GRF/ENS/DRC/Plateforme logistique

La grille de salaire fixe des populations administratifs du Siège/ GRF/ENS/DRC/Plateforme logistique évoluera de + 20 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 1,17% à + 1,32% en fonction des niveaux

e) Chauffeurs-livreurs

La grille de salaire fixe des populations Chauffeurs-Livreurs évoluera de + 20 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 1,21% à + 1,32% en fonction des niveaux.

f) Conseiller clients des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box)

f-1) Réintégration d'une partie des primes variables dans le salaire fixe

Une réintégration d'une partie des primes variables, dans la grille de fixe des conseillers clients des centres d'appels téléphoniques sera opérée à compter de la paie du mois de mai 2019, sécurisant ainsi une partie du variable.

Ainsi, un montant forfaitaire de + 43 € brut de primes variables sera réinjecté dans les grilles de salaire fixe.

Les salaires fixes des salariés affectés à cette population seront donc augmentés de + 43 € brut (*base temps complet, proraté pour les temps partiels*), pour les salariés ayant un fixe à la grille, ou pour ceux ayant un fixe au-dessus de la grille, cette augmentation étant liée à la réinjection d'une partie des primes variables dans le fixe.

Les grilles de salaires variables seront d'autant diminuées de - 43 € sur l'enjeu maxi.

f-2) Revalorisation complémentaire de la grille de salaire fixe :

En sus de la réintégration de + 43 € de variables dans la grille de fixe, la grille de salaire fixe des populations Conseillers clients des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box) évoluera de + 7 € brut complémentaire, portant une évolution totale à + 50 € brut (7 € de revalorisation de grilles fixe + 43 € de revalorisation de grille fixe liée à la réinjection de variable dans le fixe), et ce sur chaque niveau interne de la grille (débutant, confirmé, autonome, expert, leader), représentant une revalorisation globale allant de + 3,01% à + 3,36% en fonction des niveaux/échelons.

g) Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques (ATT)

La grille de salaire fixe des populations Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques ATT évoluera de + 20 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 1,20% à + 1,33% en fonction des niveaux.

BP
A.P
EF
ML
LB
PC
EG
PV
DP
ST

BD

h) Techniciens Hot Liner Box

La grille de salaire fixe des populations Techniciens Hot Liner Box évoluera de + 20 € brut sur chaque niveau interne représentant une revalorisation allant de + 1,16% à + 1,38% en fonction des niveaux.

i) Supports Métier Terrain Hot Liner Box

La grille de salaire fixe des populations Supports Métier Terrain Hot Liner Box évoluera de + 20 € brut sur chaque niveau interne représentant une revalorisation allant de + 1,11% à + 1,21% en fonction des niveaux.

j) Caristes E.N.S.

La grille de salaire fixe des populations Caristes de l'E.N.S. évoluera de + 20 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 1,26% à + 1,42% en fonction des niveaux.

k) Préparateurs de commande/ Magasiniers dépôt E.N.S.

La grille de salaire fixe des populations Préparateurs de commande et Magasiniers dépôt de l'ENS évoluera de + 20 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 1,28% à + 1,47% en fonction des niveaux.

l) Concepteurs Vendeurs Cuisine

Sous réserve de l'application de la nouvelle grille de rémunération variable suite à consultation des membres du Comité Social Economique de Darty Grand Est, la grille de salaire fixe des populations Concepteurs Vendeurs Cuisine évoluera de + 535 € à + 585 € brut en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + 52,71% à + 65,68% en fonction des niveaux

Les niveaux/échelons conventionnels seront également revalorisés sur chaque niveau interne (sans application de l'augmentation plancher minimale des 35 € définie au chapitre IX-2 de l'accord NAO 2014, pour les salariés concernés) :

Classif DGE	grilles actuelles		à compter du 1er mai 2019	
	Niveau	Echelon	Niveau	Echelon
débutant	I	3	II	1
confirmé	II	1	II	2
autonome	II	2	III	1
expert	II	3	III	2
leader	III	1	III	3

Cette revalorisation de niveau échelon aura un impact positif financier sur leur prime d'ancienneté, cette dernière augmentant car étant calculée sur un niveau-échelon supérieur.

BP
A.P
PC
EOLB
EF
DR

m) Techniciens :

L'Entreprise souhaite amorcer une harmonisation progressive des grilles de salaires des trois ex-filiales, nécessitant en priorité :

- Une harmonisation des niveaux/échelons conventionnels
- Une harmonisation des libellés attachés à chacun des niveaux/échelons
- Une revalorisation des grilles de fixe sur chacun des trois périmètres.

m-1) Grilles de niveaux/échelons et libellés communs :

Ainsi, l'objectif est de créer une grille de niveaux/échelons commune aux 3 périmètres, avec des libellés de niveaux communs.

La nouvelle grille de classification des salariés techniciens par niveaux/échelons, sur les trois périmètres (Rhône-Alpes, Provence Méditerranée, et Alsace Lorraine), sera ainsi dénommée :

- o Niveau 2 échelon 1 : Technicien débutant
- o Niveau 2 échelon 2 : Technicien confirmé
- o Niveau 3 échelon 1 : Technicien autonome
- o Niveau 3 échelon 2 : Technicien expert
- o Niveau 3 échelon 3 : Technicien leader

L'entreprise s'engage ainsi à revaloriser le début de grilles de niveaux/échelons sur les trois périmètres, afin que le début de grille démarre au niveau/échelon 2-1.

Cet engagement permet ainsi de :

- revaloriser le début de grille à 2-1 au lieu du niveau 1-3 sur l'ancien périmètre Darty Rhône-Alpes.
- revaloriser le début de grille à 2-1 au lieu du niveau 1-2 sur l'ancien périmètre Darty Provence Méditerranée.
- revaloriser le début de grille à 2-1 au lieu du niveau 1-2 sur l'ancien périmètre Darty Alsace Lorraine.

Les salariés concernés seront donc automatiquement repositionnés sur ces niveaux/échelons.

m-2) Positionnement des salariés techniciens sur cette nouvelle grille commune de classification :

Chaque salarié des ex établissements Darty Provence Méditerranée et Darty Alsace Lorraine et Rhône Alpes sera rattaché au nouveau niveau de grille de classification commun à Darty Grand Est, en fonction de son niveau/échelon conventionnel actuel selon les modalités suivantes (sans application de l'augmentation plancher minimale des 35 € définie au chapitre IX-2 de l'accord NAO 2014) :

Impact pour les techniciens d'Alsace Lorraine :

ancienne grille Darty Alsace Lorraine		nouvelle grille Darty Alsace Lorraine	
débutant	1-2		
maîtrisant	2-1		
confirmé	2-2	débutant	2-1
expert	2-3	confirmé	2-2
leader 1	3-1	autonome	3-1
leader 2	3-2	expert	3-2
leader 3	3-3	leader	3-3

Les deux premiers niveaux internes « débutant 1-2 » et « maîtrisant 2-1 » de l'ancienne grille sont supprimés.

B.P
A.P

LB
EG
EF
PCPV
DP
ST

B.D

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Alsace Lorraine qui avaient une qualification interne « confirmé » en niveau 2-2, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « débutant » au niveau 2-1. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « débutant » au lieu de « confirmé », mais les parties conviennent que ces salariés conserveront contractuellement exceptionnellement leur niveau conventionnel 2 échelon 2.

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Alsace Lorraine qui avaient une qualification interne « expert » en niveau 2-3, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « confirmé » au niveau 2-2. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « confirmé » au lieu de « expert », mais les parties conviennent que ces salariés conserveront contractuellement exceptionnellement leur niveau conventionnel 2 échelon 3.

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Alsace Lorraine qui avaient une qualification interne « leader 1 » en niveau 3-1, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « autonome » au niveau 3-1. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « autonome » au lieu de « leader 1 ».

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Alsace Lorraine qui avaient une qualification interne « leader 2 » en niveau 3-2, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « expert » au niveau 3-2. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « expert » au lieu de « leader 2 ».

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Alsace Lorraine qui avaient une qualification interne « leader 3 » en niveau 3-3, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « leader » au niveau 3-3. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « leader » au lieu de « leader 3 ».

Impact pour les techniciens de Provence Méditerranée :

ancienne grille Darty Provence Méditerranée		nouvelle grille Darty Provence Méditerranée	
A	1-2		
B	1-3		
C	2-1	débutant	2-1
D	2-2	confirmé	2-2
E	2-3	autonome	3-1
F	3-1	expert	3-2
G	3-3	leader	3-3

Les deux premiers niveaux internes « A au niveau 1-2 » et « B au niveau 1-3 » de l'ancienne grille sont supprimés.

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Provence Méditerranée qui avaient une qualification interne « C » en niveau 2-1, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « débutant » au niveau 2-1. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « débutant » au lieu de « C ».

B.P
A.P EK
PC
LBE G
PV
S
Page 12 sur 21

m-3) Revalorisation de la grille de salaires fixes Techniciens ex-Darty Rhône Alpes

La grille de salaire fixe des populations Techniciens ex-Darty Rhône Alpes évoluera de + **15 € à + 24 €** brut en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **0,92% à + 1,43%** en fonction des niveaux.

m-4) Revalorisation de la grille de salaires fixes Techniciens ex-Darty Alsace Lorraine

La grille de salaire fixe des populations Techniciens ex-Darty Alsace Lorraine évoluera de + **20 € à + 30 €** brut en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **1,23% à + 1,81%** en fonction des niveaux.

m-5) Revalorisation de la grille de salaires fixes Techniciens ex-Darty Provence Méditerranée

La grille de salaire fixe des populations Techniciens ex-Darty Provence Méditerranée évoluera de + **10 € à + 15 €** brut en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de + **0,58% à + 1,05%** en fonction des niveaux.

m-6) Revalorisation de l'enjeu de prime variable maxi pour les Techniciens ex-Darty Rhône Alpes

L'enjeu de la prime variable maxi pour les populations Techniciens ex-Darty Rhône Alpes évoluera de + **33 €** brut, soit une évolution de + **9%**, passant de 367 € à 400 € brut.

m-7) Réinjection des primes variables outillage et véhicule, dans l'enjeu de la prime variable maxi pour les Techniciens ex-Darty Alsace Lorraine et revalorisation complémentaire d'enjeu de la prime variable maxi

Les primes variables trimestrielles outillage et véhicule disparaîtront pour que le montant maximal de ces primes (+ 110 € par trimestre, soit une moyenne de + 36,66 €/mois) soit intégré à l'enjeu de la prime variable maxi pour les populations Techniciens ex-Darty Alsace Lorraine, passant de 320 € à 356,66€, arrondi à 360 € brut.

A cette réintégration s'ajoute également une augmentation complémentaire d'enjeu de la prime variable maxi pour les populations Techniciens ex-Darty Alsace Lorraine, qui évoluera de + **40 €** brut (en sus des + 40 € liés à la réintégration des primes outillage et véhicule), soit une évolution de + **11,11%**, passant de 360 € à **400 € brut**.

V-2: HARMONISATION DE LA PRIME DIMANCHE EN CENTRE D'APPELS

Un accord d'entreprise avait été conclu en vue d'harmoniser la rémunération des primes dimanches dans les Centres d'Assistances Techniques Téléphoniques (A.T.T.) de Darty Grand Est en novembre 2014, portant un montant minimal de prime forfaitaire à 100 € brut.

Les parties signataires actent leur volonté de revaloriser la prime forfaitaire minimale actuelle de 80 € brut applicable à l'ensemble des collaborateurs du Plateau Téléphonique Bbox de Marseille la Valbarelle, en la portant à un montant de **100 €** à compter de la paie de mai 2019, permettant ainsi d'harmoniser totalement le versement de ces primes dimanches sur les Centres d'appels de Darty Grand Est.

Ainsi, pour tout travail effectué le dimanche par un salarié du Plateau Téléphonique Bbox de Marseille la Valbarelle, l'entreprise versera au salarié concerné le montant le plus favorable entre :

B.P.
A.P.

WV PC
LB EG
P.J. CK
ST

B.D.

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Provence Méditerranée qui avaient une qualification interne « D » en niveau 2-2, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « confirmé » au niveau 2-2. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « confirmé » au lieu de « D ».

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Provence Méditerranée qui avaient une qualification interne « E » en niveau 2-3, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « autonome » au niveau 3-1. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « autonome » au lieu de « E ».

Cette revalorisation de niveau échelon aura un **impact positif financier sur leur prime d'ancienneté**, cette dernière augmentant car étant calculée sur un niveau-échelon supérieur.

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Provence Méditerranée qui avaient une qualification interne « F » en niveau 3-1, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « expert » au niveau 3-2. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « expert » au lieu de « F ».

Cette revalorisation de niveau échelon aura un **impact positif financier sur leur prime d'ancienneté**, cette dernière augmentant car étant calculée sur un niveau-échelon supérieur.

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Provence Méditerranée qui avaient une qualification interne « G » en niveau 3-3, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « leader » au niveau 3-3. Leur qualification interne sera ainsi remplacée avec application de la qualification « leader » au lieu de « G ».

Impact pour les techniciens de Rhône-Alpes :

ancienne grille Darty Rhône Alpes		nouvelle grille Darty Rhône Alpes	
débutant	1-3	débutant	2-1
confirmé	2-2	confirmé	2-2
autonome	3-1	autonome	3-1
expert	3-2	expert	3-2
leader	3-3	leader	3-3
chef de groupe	3-3	chef de groupe	3-3

Les salariés techniciens en provenance d'ex-DARTY Rhône Alpes qui avaient une qualification interne « débutant » en niveau 1-3, seront rattachés à la nouvelle grille commune à Darty Grand Est correspondant à la qualification « débutant » au niveau 2-1.

BP
A.P
MZ
LB EG
EF
Page 13 sur 21

BD

V-5 : ENGAGEMENT D'UNE ENVELOPPE GLOBALE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES AGENTS DE MAITRISE ET CADRES DE L'U.E.S. DARTY GRAND EST

Il ne sera appliqué aucune augmentation collective sous réserve du respect des minima conventionnels. Les rémunérations des salaires de base des encadrants (Cadres et Agents de maîtrise) font exclusivement l'objet de mesures individuelles d'augmentation - sous réserve du respect du salaire minimum conventionnel - dont le niveau global a été fixé à **1,30 %** au total.

V-6 : PRIME DE VACANCES

Les parties signataires actent leur volonté de mettre en avant une mesure destinée à récompenser et fidéliser nos collaborateurs les plus engagés.

A ce titre, il est acté la création d'une prime de vacances pour les ayants-droits ci-dessous :

Les dispositions négociées ci-après s'appliqueront aux bénéficiaires visés à l'article 1 ci-dessous dès le calcul de la prime de vacances 2019 (calculée pour la période du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019) versée sur la paie de juin 2019, **et de manière pérenne pour les années à venir.**

Il a donc été convenu ce qui suit :

1/ Les bénéficiaires de la Prime de Vacances

Sont éligibles à la Prime de Vacances, tous les salariés sous contrat Darty, en CDI ou en CDD qui ont une ancienneté minimale de 3 ans consécutifs au sein de l'entreprise au 1^{er} juillet de l'année N (les salariés doivent donc avoir été présents dans les effectifs le 1er Juillet de l'année N-3) et qui sont inscrits dans les effectifs le 30 juin de l'année N.

Ainsi, pour la Prime de Vacances de l'année 2019, les conditions cumulatives sont donc les suivantes :

- justifier d'une ancienneté de trois années au 1er juillet 2019 (être entré au plus tard le 1er juillet 2016),
- faire partie de l'effectif au 30 juin 2019

2/ Les modalités de calcul de la Prime de Vacances

La Prime de Vacances est issue d'un calcul individuel.

Le montant de la Prime de Vacances est fixé à **150 € brut** par bénéficiaire, ce montant étant éventuellement prorata en fonction de l'horaire contractuel et des absences selon les conditions ci-dessous :

a) Prorata du montant de la prime pour les temps partiels:

Ce montant maximum de 150 € brut s'apprécie pour un salarié justifiant d'un horaire contractuel mensuel à temps complet apprécié au 30 juin de l'année N. Ainsi, dans le cadre d'un contrat à temps partiel, ce montant maximum sera prorata.

Exemple : un salarié ayant un horaire contractuel mensuel de 75,83H percevra une prime vacances de 75 € brut.

B.P
A.P
E.K
P.C
E.G
L.B
P.V
M.W
J.S
A

B.D

- le versement d'une prime forfaitaire dite « prime du dimanche » à partir de 7 heures et + travaillées :

100 € brut en sus de la rémunération habituelle

Ou

- le versement de 200% de la rémunération journalière habituelle (fixe + variable*) au titre du mois considéré, y compris la rémunération journalière habituelle.

(* On entend par variable la prime variable mensuelle, hors : prime d'ancienneté, prime exceptionnelle, prime challenge, prime travaux, prime nocturne et prime de PFA.

Exemple pour un conseiller clients du plateau téléphonique Bbox qui travaille de 9h à 12h puis de 13h à 17h un dimanche
 Fixe mensuel = 1.525 € brut pour 151,67 H
 Variable mensuel perçu : 61 € brut

1er calcul avec la prime forfaitaire :

Fixe pour 7 heures de travail = $1.525 \text{ €} / 151,67 \text{ H} \times 7 \text{ H} = 70,38 \text{ €}$ (inclus dans le fixe mensuel global)
 Variable perçu pour 7 heures de travail : $61 \text{ €} / 151,67 \text{ H} \times 7 \text{ H} = 2,81 \text{ €}$ (inclus dans le variable mensuel global)
 Prime forfaitaire = 100 €
 Total : 173,19 €

2nd calcul avec les 200% de la rémunération journalière habituelle :

Fixe pour 7 heures de travail = $1.525 \text{ €} / 151,67 \text{ H} \times 7 \text{ H} = 70,38 \text{ €}$ (inclus dans le fixe mensuel global)
 Variable perçu pour 7 heures de travail : $61 \text{ €} / 151,67 \text{ H} \times 7 \text{ H} = 2,81 \text{ €}$ (inclus dans le variable mensuel global)
 Majoration de 100% : $[(1.525 \text{ €} + 61 \text{ €}) / 151,67 \text{ H} \times 7 \text{ H}] \times 100\% = 73,20 \text{ €}$ (les autres 100% pour arriver à 200% étant déjà inclus dans le salaire fixe et le salaire variable mensuel versé)
 Total : 146,39 €

- La prime forfaitaire de 100 € étant plus favorable dans cet exemple que la majoration de 100%, le 1er calcul sera appliqué.

Sera donc versé pour ce salarié les 100 € de prime forfaitaire qui lui est plus favorable.

L'entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble des directeurs de site à planifier au mieux l'organisation et la répartition des horaires des dimanches sur les plannings afin de favoriser l'équité des salariés.

V-3 : ENGAGEMENT D'UNE ENVELOPPE GLOBALE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES POUR LA REDUCTION DES ECARTS DE REMUNERATION HOMMES/FEMMES

L'entreprise s'engage à allouer sur l'année 2019 une enveloppe d'augmentation individuelle de **15.000 € brut** pour contribuer à réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

V-4 : ENGAGEMENT D'UNE ENVELOPPE GLOBALE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES POUR LES SALARIES N'AYANT PAS EU D'AUGMENTATION DE SALAIRE FIXE DEPUIS AU MOINS SIX ANS CONSECUTIFS

L'entreprise s'engage à allouer sur l'année 2019 un budget spécifique correspondant à une augmentation individuelle d'au moins **1%** pour les salariés qui n'auraient pas eu d'augmentation de salaire fixe depuis au moins 6 ans consécutifs depuis 2013.

BP
 A.P
 EF
 EGLB
 M.P.C
 P.V
 D.P
 [Signature]

BP

VII – ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2019

La Direction a indiqué que les mesures prévues dans le présent accord ne seront applicables que sous réserve de signature majoritaire, et en l'absence d'opposition, de celui-ci.

VIII - ENTREE EN VIGUEUR

Sauf date différente mentionnée dans le présent accord, les dispositions de cet accord entrent en vigueur à effet sur les paies du mois de mai 2019.

IX –DROIT D'OPPOSITION

Conformément à l'article L.2232-6 du Code du travail, et en l'absence de dispositions de convention de branche et d'accord professionnel étendu, la validité du présent accord d'entreprise est subordonné à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise.

Conformément à l'article L.2231-8-6 du Code du travail, l'opposition est alors exprimée par écrit et motivée. Elle est notifiée aux signataires, dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord d'entreprise, en précisant les points de désaccord.

X – PUBLICITE et DEPOT

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la direction :

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'UES n'ayant pas signé l'accord,
- un exemplaire sera notifié par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'UES absente lors de la séance de signature,
- deux exemplaires, dont une version signée des parties et une version publiable et anonyme, seront déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON.

Le présent accord sera mis à disposition des salariés auprès du service du personnel.

Enfin, il fera l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

B.P
A.P
C.F
P.C
L.B
P.V
E.G
D.R
A

b) Prorata du montant de la prime en fonction du temps de présence effectif :

Une fois cette première condition de prorata appliquée, le montant de la prime de vacances sera ensuite proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire du 1^{er} Juillet N-1 au 30 Juin N.

La durée de présence s'entend comme les périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes suivantes :

- les congés payés, R.T.T., jours fériés/mobiles,
- les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- les absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Toutes les autres absences non listées ci-dessus viendront prorater le montant de la prime de vacances. Ainsi, il est convenu qu'en dehors des motifs d'absences limitativement énumérés ci-dessus, aucune exception ne sera faite et tous les autres motifs d'absence donneront lieu à prorata selon les règles ci-dessus (maladie, hospitalisation, accident du travail, accident du trajet, temps partiel thérapeutique, maladie professionnelle, maternité, congé paternité, congé sans solde, congé parental, congé création entreprise, congé sabbatique, congé solidarité internationale, congé individuel de formation (CPF/TP), absence non payée, mise à pied disciplinaire, mise à pied conservatoire, invalidité, préavis non effectué non payé, congé de reclassement...).

Le temps de présence des salariés est calculé au regard du nombre de jours calendaires effectués sur la période concernée.

Les parties conviennent que cette prime de vacances étant considérée comme une prime exceptionnelle, ne rentre pas dans le calcul mensuel du salaire minimum conventionnel, et ne rentre pas dans le calcul de la Prime de Fin d'Année conformément à l'article 3.2.A.b de l'accord correspondant

VI - POURSUITE DU DIALOGUE SOCIAL

La Direction et les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de poursuivre le dialogue social au-delà des strictes obligations légales. Comme nous l'avons fait les années précédentes, ce dialogue social doit permettre l'évolution progressive de nos structures, de nos process, des méthodes de travail et de l'accompagnement des équipes.

Le thème de concertation spécifique sera dès la fin de nos N.A.O. 2019 l'ouverture d'une consultation auprès du Comité Social Economique au mois d'avril 2019 sur l'évolution du salaire variable des concepteurs vendeurs cuisine, destiné à proposer concomitamment une augmentation des grilles de fixes telles qu'exposées au paragraphe V-1-l.

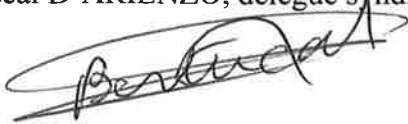
B.P
A.P
EG
LB
PC
PV
IP
EK
A

Fait à Limonest le 4 avril 2019
Pour les organisations syndicales

Pour la Direction



Pascal D'ARIENZO, délégué syndical C.A.T.



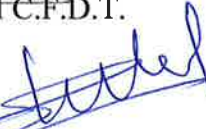
Laurent BERTUCAT, délégué syndical C.F.D.T.



Ange PERO, délégué syndical C.F.D.T.



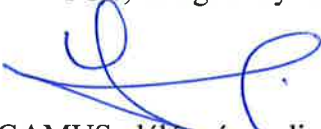
Bruno PRIGENT, délégué syndical C.F.D.T.



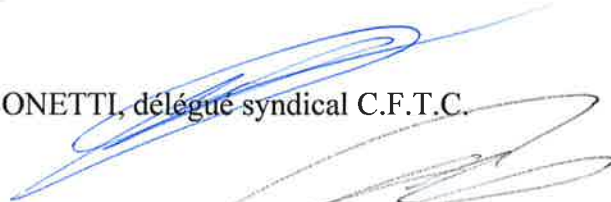
Joëlle EHRHARD, déléguée syndicale CFE-CGC




Estelle FAYOT, déléguée syndicale CFE-CGC



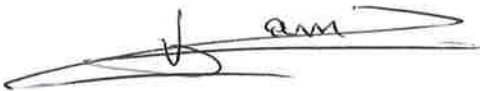
Eddy GAMUS, délégué syndical CFE-CGC



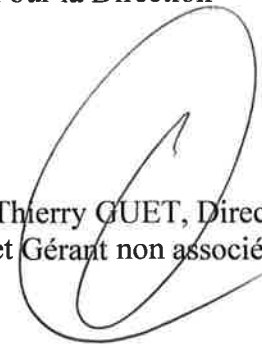
Denis BONETTI, délégué syndical C.F.T.C.



Pascal COCHIN, délégué syndical C.F.T.C.



Patrick VANNIEZ, délégué syndical C.F.T.C.



Thierry GUET, Directeur Général
et Gérant non associé A2I

LB PL
EG

EF



GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

N°	Fonction	Classification DGE	CCN		Grilles fixes au 01/05/2018	Evolution grilles en %	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixe au 01/05/2019	variable centré au 1/5/2018	évolution variable centré	nouveau variable centré au 1/5/2019	variable maxi au 1/5/2018	évolution variable maxi	nouveau variable maxi au 1/5/2019	Minimum conventionnel en vigueur					
			Niveau	Echelon																
VENTE	VENDEUR	débutant	I	3	815	+ 1,84%	+ 15 €	830	variable		variable	variable		variable	1 515					
		confirmé	II	1	855	+ 1,75%	+ 15 €	870							1 550					
		autonome	II	2	895	+ 1,68%	+ 15 €	910							1 589					
		expert	II	3	955	+ 1,57%	+ 15 €	970							1 629					
		leader	III	1	1 015	+ 1,48%	+ 15 €	1 030							1 685					
	CONSEILLER VENTE ET SERVICES Small Store	débutant	I	3	800			800	variable		variable	variable		variable	1 515					
		confirmé	II	1	840			840							1 550					
		autonome	II	2	880			880							1 589					
		expert	II	3	940			940							1 629					
		leader	III	1	1 000			1 000							1 685					
	CONCEPTEUR CUISINE	débutant	II	1	845	+ 65,68%	+ 555 €	1 400	variable		variable conditionné à la consultation du C.S.E.	variable		variable conditionné à la consultation du C.S.E.	1 515					
		confirmé	II	2	895	+ 62,01%	+ 555 €	1 450							1 550					
		autonome	III	1	955	+ 57,07%	+ 545 €	1 500							1 685					
		expert	III	2	1 015	+ 52,71%	+ 535 €	1 550							1 704					
		leader	III	3	1 065	+ 54,93%	+ 585 €	1 650							1 744					
FONCTIONS SUPPORT MAGASIN ET SAV	CONSEILLER POLE SERVICE	débutant	I	3	1 550	+ 1,61%	+ 25 €	1 575	10	+ 10 €	20	20	+ 10 €	30	1 515					
		confirmé	II	1	1 595	+ 1,57%	+ 25 €	1 620							1 550					
		autonome	II	2	1 637	+ 1,53%	+ 25 €	1 662							20	+ 10 €	30	+ 10 €	40	1 589
		expert	II	3	1 676	+ 1,49%	+ 25 €	1 701							30	+ 10 €	40	+ 10 €	50	1 629
		leader	III	1	1 715	+ 1,46%	+ 25 €	1 740							40		40		50	1 685
	MAGASINIER MAGASIN - SAV GESTIONNAIRE P.DETACHEES RECEPTIONNAIRE COMPTOIR RECEPTIONNAIRE LOGISTIQUE NOTESSE SECRETAIRE CHARGE DE CLIENTELE	débutant	I	3	1 511	+ 1,32%	+ 20 €	1 531							1 515					
		confirmé	II	1	1 548	+ 1,29%	+ 20 €	1 568							1 550					
		autonome	II	2	1 590	+ 1,26%	+ 20 €	1 610							1 589					
		expert	II	3	1 629	+ 1,23%	+ 20 €	1 649							1 629					
		leader	III	1	1 663	+ 1,20%	+ 20 €	1 683							1 685					
	CHAUFFEUR LIVREUR	débutant	I	3	1 510	+ 1,32%	+ 20 €	1 530	93,75		93,75	variable		variable	1 515					
		confirmé	II	1	1 545	+ 1,29%	+ 20 €	1 565	93,75		93,75	variable		variable	1 550					
		autonome	II	2	1 680	+ 1,27%	+ 20 €	1 600	93,75		93,75	variable		variable	1 589					
		expert	II	3	1 615	+ 1,24%	+ 20 €	1 635	93,75		93,75	variable		variable	1 629					
		leader	III	1	1 650	+ 1,21%	+ 20 €	1 670	93,75		93,75	variable		variable	1 685					
CENTRE DE SERVICES & LIVRAISON	TECHNICIEN	sur ex-périmètre Rhône Alpes																		
		débutant	II	1	1 515	+ 1,32%	+ 20 €	1 535	185		185	367	+ 33 €	400	1 550					
		confirmé	II	2	1 550	+ 1,29%	+ 20 €	1 570	185		185	367	+ 33 €	400	1 589					
		autonome	III	1	1 603	+ 1,06%	+ 17 €	1 620	185		185	367	+ 33 €	400	1 685					
		expert	III	2	1 639	+ 0,92%	+ 15 €	1 654	185		185	367	+ 33 €	400	1 704					
		leader	III	3	1 676	+ 1,43%	+ 24 €	1 700	185		185	367	+ 33 €	400	1 744					
	sur ex-périmètre Alsace Lorraine																			
	débutant	II	1	1 525	+ 1,31%	+ 20 €	1 545	170		170	320	+ 80 €	400	1 550						
	confirmé	II	2	1 555	+ 1,29%	+ 20 €	1 575	170		170	320	+ 80 €	400	1 589						
	autonome	III	1	1 595	+ 1,25%	+ 20 €	1 615	170		170	320	+ 80 €	400	1 685						
	Expert	III	2	1 625	+ 1,23%	+ 20 €	1 645	170		170	320	+ 80 €	400	1 704						
	leader	III	3	1 655	+ 1,81%	+ 30 €	1 685	170		170	320	+ 80 €	400	1 744						
	sur ex-périmètre Provence Méditerranée																			
	débutant	II	1	1 425	+ 1,05%	+ 15 €	1 440	250		250	550		550	1 550						
	confirmé	II	2	1 485	+ 1,01%	+ 15 €	1 500	250		250	550		550	1 589						
autonome	III	1	1 530	+ 0,98%	+ 15 €	1 545	250		250	550		550	1 685							
Expert	III	2	1 635	+ 0,92%	+ 15 €	1 650	250		250	550		550	1 704							
leader	III	3	1 725	+ 0,58%	+ 10 €	1 735	250		250	550		550	1 744							

B.P
 A.P
 M.B
 P.V
 P.V
 L.B
 E.F
 D.R
 E.G
 Page 20 sur 21

B.D

GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

Fonction	Classification DGE	CCN		Grilles fixes au 01/05/2018	Evolution grilles en %	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixe au 01/05/2019	variable centré au 1/5/2018	évolution variable centré	nouveau variable centré au 1/5/2019	variable maxi au 1/5/2018	évolution variable maxi	nouveau variable maxi au 1/5/2019	Minimum conventionnel en vigueur
		Niveau	Echelon											
CONSEILLER CLIENTS	débutant	I	3	1 490	+ 3,36%	+ 50 €	1 540	61		61	193	- 43 €	150	1 515
	confirmé	II	1	1 525	+ 3,28%	+ 50 €	1 575	61		61	193	- 43 €	150	1 550
	autonome	II	2	1 560	+ 3,21%	+ 50 €	1 610	61		61	193	- 43 €	150	1 589
	expert	III	1	1 623	+ 3,08%	+ 50 €	1 673	61		61	193	- 43 €	150	1 685
	leader	III	2	1 662	+ 3,01%	+ 50 €	1 712	61		61	193	- 43 €	150	1 704
TECHNICIEN CONSEIL A.T.T.	débutant	I	3	1 500	+ 1,33%	+ 20 €	1 520	205		205	387		387	1 515
	confirmé	II	2	1 545	+ 1,29%	+ 20 €	1 565	205		205	387		387	1 589
	autonome	III	1	1 598	+ 1,25%	+ 20 €	1 618	205		205	387		387	1 665
	expert	III	2	1 634	+ 1,22%	+ 20 €	1 654	205		205	387		387	1 704
	leader	III	3	1 671	+ 1,20%	+ 20 €	1 691	205		205	387		387	1 744
TECHNICIEN HOT LINER BOX		I	3	1 450	+ 1,38%	+ 20 €	1 470	170		170	380		380	1 515
		II	1	1 480	+ 1,35%	+ 20 €	1 500	170		170	380		380	1 550
		II	2	1 530	+ 1,31%	+ 20 €	1 550	170		170	380		380	1 589
		II	3	1 565	+ 1,28%	+ 20 €	1 585	170		170	380		380	1 629
		III	1	1 650	+ 1,21%	+ 20 €	1 670	170		170	380		380	1 685
SUPPORT METIER TERRAIN		III	2	1 750	+ 1,14%	+ 20 €	1 770	170		170	380		380	1 704
		III	1	1 650	+ 1,21%	+ 20 €	1 670	170		170	380		380	1 685
		III	3	1 760	+ 1,14%	+ 20 €	1 780	170		170	380		380	1 704
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE SIEGE et ENS & plateforme livraison	débutant	I	3	1 511	+ 1,32%	+ 20 €	1 531							1 515
	confirmé	II	1	1 548	+ 1,29%	+ 20 €	1 568							1 550
	autonome	II	2	1 590	+ 1,26%	+ 20 €	1 610							1 589
	expert	III	1	1 667	+ 1,20%	+ 20 €	1 687							1 685
	leader	III	2	1 705	+ 1,17%	+ 20 €	1 725							1 704
CARISTE	débutant	I	3	1 411	+ 1,42%	+ 20 €	1 431	140		140	260		260	1 515
	confirmé	II	2	1 452	+ 1,38%	+ 20 €	1 472	140		140	260		260	1 589
	autonome	II	3	1 499	+ 1,33%	+ 20 €	1 519	140		140	260		260	1 629
	expert	III	1	1 545	+ 1,29%	+ 20 €	1 565	140		140	260		260	1 685
	leader	III	2	1 593	+ 1,26%	+ 20 €	1 613	140		140	260		260	1 704
PREPARATEUR COMMANDE - MAGASINIER DEPOT	débutant	I	3	1 361	+ 1,47%	+ 20 €	1 381	140		140	260		260	1 515
	confirmé	II	1	1 406	+ 1,42%	+ 20 €	1 426	140		140	260		260	1 550
	autonome	II	3	1 471	+ 1,36%	+ 20 €	1 491	140		140	260		260	1 629
	expert	II	3	1 509	+ 1,33%	+ 20 €	1 529	140		140	260		260	1 629
	leader	III	1	1 561	+ 1,28%	+ 20 €	1 581	140		140	260		260	1 685

B.P. PL PV
A.P. EG JP
EF LB
WL
Page 21 sur 21
A

BD

