

**ACCORD DE  
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017  
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 Eric VIDAL, Délégués syndicaux;

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

**La C.F.T.C.**, représentée par Messieurs Denis BONETTI, Philippe BRETAGNOLLE, Patrice REYNAUD 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 :

BD

TR

TL  
ST

DP

DP  
P.V.

RP

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 2017.

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 19 mai, 9 juin et 23 juin 2017.

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 juillet 2017 au 30 Juin 2018, sauf mention expresse de l'application de certaines mesures à durée indéterminée. A cette dernière date, le 30 Juin 2018, 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 2017.

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.

BD  
F  
TU  
P.V.  
Page 2 sur 20

## PREAMBULE :

### Les réunions NAO 2017 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 19 mai 2017 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 09 juin et 23 juin 2017 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 CA,
- Modernisation 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 quatre nouveaux espaces cuisine, amélioration de la livraison, création de nouveaux métiers au sein de nos centres d'appels, mise en place d'un accord de nuit au sein de notre Entrepôt E.N.S., optimisation de 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, les divers avantages sociaux présents dans l'entreprise.

A l'issue de la 2<sup>ème</sup> réunion du 23 juin 2017, un projet d'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2017 a été transmis aux membres du Comité d'Entreprise qui ont été informés et consultés à la réunion du 3 Juillet 2017.

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 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 Pure Player, 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.

Dans ce marché difficile, DARTY GRAND EST a gagné des parts de marché, malgré une diminution de son chiffre d'affaires de - 1,9 %, en raison de plusieurs effets calendaires à l'historique liés notamment à un effet

BD

F M

DP

ST

CD

TL

canicule important durant l'été 2015, aux ventes importantes à l'historique de téléviseurs et décodeurs suite au switch off, et à la Coupe d'Europe de football.

Les familles GEM, Son, Multimédia et l'Image régressent de manière sensible.

Pour la troisième fois, le canal internet (hors click and collect) a continué de régresser avec une diminution de - 0,2 %, face à un - 6,2 % sur le canal magasin, le B to B a quant à lui enregistré une régression de - 4,4%.

La marge sur les ventes de services a globalement progressé de + 2,9%, avec cependant une régression sur la principale recette liée aux ventes de PSE (représentant 53% des recettes) enregistrant une diminution de - 1,1% (déjà en diminution à -2,3% l'année précédente), ainsi que sur les ventes d'intervention hors garantie également en régression de - 15,3% par rapport à l'historique (déjà en diminution à - 13,4% l'année précédente).

La marge brute globale est stable à 0% par rapport à l'historique.

L'activité de nos SAV a régressé de - 18,3%, tendance observée ces dernières années, et l'activité livraison a régressé également de -6,5%, en diminution plus importante que la régression du chiffre d'affaires.

Les salaires moyens ont globalement progressé de + 2,13% par rapport à l'historique.

Ces différents éléments ont engendré un résultat retail profit 2016/2017 en progression de + 9,7% par rapport à l'historique, avec cependant une régression du résultat fiscal 2016/2017 à - 22,3% pour le calcul de la participation en raison de la diminution des ventes immobilières par rapport à l'historique.

Les conditions économiques restent difficiles et ce depuis 2008, 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 légère 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.

La masse salariale évoluera par des effets mécaniques (annualisation des augmentations de l'année précédente, augmentation des primes d'ancienneté, des primes variables et charges sociales) qui représentent une augmentation de la masse salariale d'environ 2 %.

BD

Pa

F  
P.V.  
TV

### 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 d'entreprise du 23 mars 2017, et de la réunion préparatoire des NAO du 19 mai 2017, 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<sup>er</sup> Janvier 2015 :

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'écart de rémunération basés sur le sexe des salariés.

#### 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 7,86 % de temps partiel en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2016 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 A21 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 146, et que le nombre d'unités bénéficiaires employées est de 176,03 à fin décembre 2016.

### Épargne salariale :

Les salariés de Darty Grand Est sont couverts par :

- un accord d'intéressement qui va permettre au titre de l'exercice fiscal 2016/2017 de verser aux salariés ayants-droits un montant de **931.104 €** sur la filiale Darty Grand Est
- un accord de participation qui va permettre au titre de l'exercice fiscal 2016/2017 de verser aux salariés ayants-droits un montant de **2.754.952 €** sur la filiale Darty Grand Est
- un plan d'épargne d'entreprise au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ; 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 ;

### 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.

BD  
AN  
F P.V. T6

## IV - MESURES « EPARGNE SALARIALE »

### IV-1 : NEGOCIATION D'UN ACCORD D'INTERESSEMENT

L'entreprise a choisi de partager les fruits de sa performance avec ses collaborateurs en leur versant une prime d'intéressement à objectifs atteints, calculée en fonction des performances obtenues.

L'entreprise a proposé aux partenaires sociaux de participer activement au **renouvellement d'un accord d'intéressement d'une durée déterminée de trois ans pour DARTY GRAND EST qui serait applicable à compter du 01 janvier 2018 en s'engageant sur un calendrier de négociation dès la rentrée de septembre 2017** pour débattre sur la définition et le choix des critères les plus adaptés au développement de l'entreprise et au partage de la richesse créée, avec pour objectif la finalisation d'un accord pour décembre 2017.

Afin de pouvoir bénéficier de l'intéressement, les collaborateurs doivent justifier d'une ancienneté cumulée de 3 mois minimum, appréciée sur le dernier exercice fiscal et le précédent.

Un accord d'intéressement présente de nombreux avantages pour les collaborateurs :

- Choix pour le salarié entre une disponibilité immédiate de la somme versée directement, ou placement de l'intéressement dans le Plan d'Epargne Entreprise
- Exonération d'impôt sur le revenu si placement dans le P.E.E.
- Exonération de cotisations salariales (hors CSG/RDS), soit un gain de + 15% sur le montant versé.

### IV-2 : SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

Afin de récompenser les efforts de chacun dans des conditions d'activité qui restent tendues sur notre marché, conformément à la possibilité ouverte par les dispositions de l'article L.3314-10 du code du travail, l'entreprise, à travers son responsable, s'engage à verser aux salariés ayants-droits un supplément d'intéressement d'un montant de **200 000 €** au titre de l'exercice fiscal clos de mai 2016 à avril 2017 après information/consultation du Comité d'entreprise de l'UES Darty Grand Est du 3 juillet 2017.

Les modalités de répartition du supplément d'intéressement s'opéreront selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement applicable à l'U.E.S. Darty Grand Est.

Ce supplément d'intéressement de 200.000 € sera distribué aux ayants-droits ayant perçu l'enveloppe initiale versée sur le 1<sup>er</sup> exercice fiscal, à savoir pour rappel selon les modalités prévues à l'accord les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trois mois. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent, elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Le versement de cette enveloppe supplémentaire d'intéressement s'effectuera dans le courant du mois de janvier 2018, avec la possibilité pour le collaborateur en application des dispositions légales du code du travail :

- soit de verser tout ou partie du supplément d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan (blocage de la somme pendant une période de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé),
- soit de verser tout ou partie du supplément d'intéressement dans le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan (blocage de la somme jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé),
- soit de demander le versement direct de ce supplément d'intéressement,

selon les mêmes conditions de fiscalité prévues à l'accord.

L'entreprise communiquera à chaque ayant-droit les éléments concernant le calcul de ce supplément d'intéressement, selon les mêmes modalités prévues à l'accord.

Eu égard à la masse salariale des ayants-droits, ce supplément permet ainsi de bonifier l'intéressement légal de l'équivalent de **+ 21,5%** (200.000 € en sus de l'intéressement initial de 931.104 €), ce qui représentera un complément de revenu (avant prélèvement CSG et CRDS) de **+ 0.22 %** de la rémunération annuelle brute de chaque bénéficiaire, permettant de reverser l'équivalent d'un taux cumulé de **4,38 %** dans sa globalité (participation + intéressement initial + supplément d'intéressement).

## V - MESURE « EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES »

### V-1 : JOURS ENFANTS MALADES

La convention collective prévoit actuellement une autorisation d'absence pour garder un enfant malade lorsque ce dernier a moins de 12 ans.

L'entreprise affirme sa volonté de renforcer la présence des parents au chevet de leur enfant malade.

Pour cela l'entreprise étendra désormais, sur fourniture d'un justificatif, les autorisations d'absence spéciale pour les parents des **enfants malades de moins de 14 ans**.

Cette mesure s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

## VI - MESURES « FORMATIONS »

### VI-1 : VALIDATION DES ACQUIS D'EXPERIENCES

Soucieux d'améliorer la professionnalisation de ses équipes, l'entreprise propose de mettre en place une **Validation des Acquis d'Expériences** pour l'ensemble de ses équipes en magasins.

La Validation des Acquis d'Expérience, c'est :



- Un droit individuel permettant d'obtenir un diplôme de l'Education Nationale.
- Une validation indépendante de la formation (initiale ou continue) et des diplômes déjà obtenus.
- Un acte officiel qui reconnaît les compétences, aptitudes et connaissances.
- Des acquis professionnels transformés en diplôme d'état.
- Un projet personnel basé sur le volontariat.
- Un acte officiel par lequel les compétences acquises par l'expérience sont reconnues.

La Validation des Acquis d'Expérience, ce n'est pas :

- Un bilan de compétences.
- Un positionnement spécifique dans l'entreprise.
- Un changement de qualification automatique

### Titres visés :

La V.A.E. permet d'obtenir un diplôme d'état de même valeur que ceux acquis par les études.

Deux Diplômes pourront être visés pour les collaborateurs Darty :

- **Bac pro commerce** : pour les vendeurs
- **Bac Pro ARCU/Services** : pour les conseillers pôles services, hôtesses-secrétaires, magasiniers

*ARCU : Accueil Relation Clients et usagers*

### Candidats concernés :

Les Vendeurs, Conseillers Pôle Services, Hôtesses-Secrétaires et Magasiniers, quelque soient leur âge et niveau d'étude, ayant 1 an d'ancienneté tout contrat confondu dans le domaine du diplôme concerné.

### Notre objectif :

- Valoriser les équipes et les métiers de Darty.
- Garantir un accompagnement et un conseil efficace facteur de succès pour les candidats

### Calendrier :

En juillet 2017, Une campagne d'affichage lancera le début du processus VAE.  
Ouverture des accès aux dossiers de candidatures via Talent Soft.

En septembre 2017, Envoi des confirmations aux candidats sélectionnés.

Une invitation parviendra ensuite aux candidats sélectionnées pour la réunion de lancement à Paris avec l'ensemble des candidats

### Démarche :

Chaque candidat devra adresser par mail ([vaedarty2017@darty.fr](mailto:vaedarty2017@darty.fr)) au jury de sélection et **avant le 5 septembre pour l'année 2017 :**

- son dossier de candidature
- son CV
- une lettre de recommandation de son hiérarchique

Chaque candidature sera examinée par le jury qui pourra contacter chaque candidat pour compléter le dossier.

BD

PN

DP

F

AS

P.V.

Page 9 sur 20

Le jury de validation des candidatures sera composé de :

- 2 responsables de formation groupe
- 1 DRH ou RRH de la filiale
- 1 DDM ou DSAV de la filiale

### Modalités pratiques :

Notre partenaire sera le **CFA Stephenson**.

Trois journées d'ateliers d'accompagnement seront dispensées :

- 1 journée d'atelier de lancement au CFA Stephenson (Paris)
- 1 journée d'atelier à mi-parcours
- 1 journée d'atelier de préparation à l'oral avant l'entretien final devant le jury

Des rendez-vous de suivi en e-learning tout au long de la rédaction du dossier.

A l'exception de ces 3 journées d'atelier et du jour de passage devant le jury de l'Education Nationale qui sont pris en charge par l'entreprise, il sera demandé de poser des congés (CP – RTT ou faire coïncider les RH) pour les travaux personnels.

### Coûts :

Pour chaque candidat le coût pédagogique est de 1.400 € avant financement des AGEFOS

Les déplacements, l'hébergement et les repas seront pris en charge par l'entreprise pour les 3 journées d'atelier.

## **VI-2 : STAGE DE RATTRAPAGE DES POINTS DE PERMIS DE CONDUIRE**

L'entreprise réaffirme sa volonté de rester une entreprise citoyenne n'encourageant en rien la violation des dispositions du code de la route par la **prise en charge financière totale** de **Stage de rattrapage des points de permis de conduire**.

Cette mesure concerne, tous les **collaborateurs en CDI sédentaires et itinérants** qui possèdent un nombre **inférieur ou égale à 8 points** sur leur permis de conduire, ayant une ancienneté d'au moins un an.

Une seule demande par an et par collaborateur sera prise en charge financièrement en intégralité par l'entreprise.

Le centre agréé sera choisi par l'entreprise.

La ou les journées d'absences lors du stage de rattrapage des points de permis de conduire ne seront pas considérées comme du temps de travail, le collaborateur concerné devra poser des CP ou RTT ou autres...

Les collaborateurs souhaitant effectuer un stage de récupération de points devront :

- Adresser une demande écrite à son responsable hiérarchique et à la Direction des Ressources Humaines
- Joindre à cette demande écrite une attestation préfectorale justifiant du nombre de point restant sur le permis de conduire. Ce document est accessible sur internet après avoir obtenu un mot de passe délivré par la préfecture de son domicile

DP TW  
P.V. [Signature]

- Justifier les infractions commises en lien avec l'activité professionnelle par mention sur les documents préfectoraux, soit en remplissant une attestation sur l'honneur certifiant que la perte de points en lien avec l'activité professionnelle n'est pas liée à une conduite en état d'alcoolémie, ou de substances illicites.

Il est entendu que toute fausse déclaration est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires dans le cadre de l'application du règlement intérieur et justifiera la non prise en charge et/ou le remboursement du stage payé par l'entreprise.

Les demandes pourront s'effectuer dès septembre 2017.

Les premières sessions s'organiseront dès le premier trimestre 2018.

## VII - MESURE « ELEMENTS ANNEXES DE SALAIRE »

### VII-1 : REVALORISATION DES TICKETS-RESTAURANTS

La valeur faciale des tickets restaurants pour l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST bénéficiant d'une pause repas est revalorisée de **+ 2,78%**, soit une valeur faciale passant de 7,20 € à **7,40 €**.

La participation de l'entreprise sur la valeur faciale des tickets-restaurants demeure inchangée au maximum légal de **60%**.

L'objectif des titres restaurant est de prendre en charge une partie des frais de repas engagés par les salariés pendant leur pause-repas les jours où ils travaillent.

Ainsi, tous les salariés de l'entreprise qui justifient prendre un repas pendant l'horaire de travail peuvent bénéficier des titres restaurant (hors Limonest qui bénéficie d'un Self d'entreprise).

Le salarié en absence ne pourra pas prétendre au bénéfice des titres restaurant pour les jours d'absence.

Cette mesure s'applique à compter des paies de septembre 2017.

## VIII - MESURES « SALAIRE »

### VIII-1 : MODIFICATION DU PRINCIPE DE REMUNERATION DE LA RECUPERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE POUR LES VENDEURS ET CONSEILLERS VENTES ET SERVICES

Pour rappel, une rémunération complémentaire se déclenche en sus du versement du salaire fixe, lors de la journée correspondant à la prise de la récupération du travail du dimanche (dit RDI), pour les vendeurs, qui de par leur absence sur cette journée de récupération, ne peuvent générer des primes additionnelles individuelles.

Ce complément de variable vente pour les vendeurs et conseillers ventes et services, correspond à un taux horaire moyen des primes variables individuelles des 12 derniers mois glissants.

A ce jour, ce complément de variable est intégré dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

Les parties conviennent que le versement de **ce complément de variable viendra en sus de l'éventuel salaire minimum conventionnel**, comme le sont aujourd'hui les primes exceptionnelles ou primes de dimanche.

BD

pa

F JP

ST

TL  
P.V.

Exemple :

Un vendeur qui est à l'échelon 2-2, travaille 2 dimanches de 7 heures.

Celui-ci va donc bénéficier de 2 jours de récupération de 7 heures chacun en contrepartie des 2 dimanches travaillés.

Ce vendeur génère un taux horaire moyen de primes variables individuelles générées sur les 12 derniers mois de 7,53 €.

Ces 2 jours de récupération vont lui générer un complément de variable vente d'un montant de (2 dimanches x 7 heures) x 7,53 € = + **105.42 €**

Exemple d'un Bulletin de salaire avec le paiement d'un RDI et le versement d'un complément minimum conventionnel :

(Le salaire minimum conventionnel pour un salarié à temps plein à l'échelon 2-2 est actuellement de 1.571,30 € brut)

AVANT NAO 2017		APRES NAO 2017	
Salaire de base :	870 €	Salaire de base :	870 €
<b>Comp. Pr dimanche (RDI) :</b>	<b>105,42 €</b>		
Prime Article:	250 €	Prime Article:	250 €
Prime PSE:	80 €	Prime PSE:	80 €
Prime Crédit:	20 €	Prime Crédit:	20 €
Prime LS Pièces Majeures:	27 €	Prime LS Pièces Majeures:	27 €
Prime LS Accessoires:	20 €	Prime LS Accessoires:	20 €
Prime NPS:	100 €	Prime NPS:	100 €
Prime Offre:	22 €	Prime Offre:	22 €
<b>Complément mini convent.:</b>	<b>76,88 €</b>	<b>Complément mini convent.</b>	<b>182,30€</b>
		<b>Comp. Pr dimanche (RDI) :</b>	<b>105,42 €</b>
<b>Salaire total brut :</b>	<b>1 571,30 €</b>	<b>Salaire total brut :</b>	<b>1 676,72€</b>

**Gain de + 105.42 €**

Cette mesure s'applique à compter des paies de juillet 2017.

**VIII-2 : 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 juillet 2017, comportant des **évolutions significatives de salaire fixe** pour les populations :

- Vendeurs / Conseillers vente et services,

BD

PN

DP  
F

TW  
P.V.

- 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.

**a) Vendeurs/Conseillers ventes et services**

La grille de salaire fixe des populations Vendeurs et Conseillers ventes et services évoluera de **+ 10 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 1,01% à + 1,27%** en fonction des niveaux

**b) Back office magasins et Centres de Service** (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 **+ 15 € à + 19 €** brut en fonction des niveaux interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 1,01% à + 1,22%** en fonction des niveaux.

**c) Conseillers Pole Service**

La grille de salaire fixe des populations Conseillers Pole Services évoluera de **+ 20 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 1,19% à + 1,32%** en fonction des niveaux

**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 **+ 15 € à + 21 €** brut en fonction des niveaux interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 1,01% à + 1,29%** en fonction des niveaux

**e) Chauffeurs-livreurs**

La grille de salaire fixe des populations Chauffeurs-Livreurs évoluera de **+ 15 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 0,93% à + 1,02%** en fonction des niveaux.

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

La grille de salaire fixe des populations Conseillers clientèle des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box) évoluera de **+ 15 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 0,92% à + 1,03%** en fonction des niveaux.

**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 **+ 15 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 0,92% à + 1,03%** en fonction des niveaux

**h) Techniciens Hot Liner Box**

La grille de salaire fixe des populations Techniciens Hot Liner Box évoluera de **+ 15 €** brut sur chaque niveau interne représentant une revalorisation allant de **+ 0,88% à + 1,08%** 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 **+ 15 €** brut sur chaque niveau interne représentant une revalorisation allant de **+ 0,85% à + 0,93%** en fonction des niveaux.

**j) Caristes E.N.S.**

La grille de salaire fixe des populations Caristes de l'E.N.S. évoluera de **+ 30 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 1,94% à + 2,20%** en fonction des niveaux.

**k) Préparateurs de commande/ Magasiniers dépôt ENS**

La grille de salaire fixe des populations Préparateurs de commande et Magasiniers dépôt de l'ENS évoluera de **+ 30 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader) représentant une revalorisation allant de **+ 1,99% à + 2,29%** en fonction des niveaux.

**VIII-3 : REVALORISATION DES SALAIRES FIXES EN VUE D'UNE AUGMENTATION GLOBALE MINIMALE GARANTIE**

Les parties signataires conviennent que les collaborateurs visés ci-dessous présents à l'effectif à la date de signature du présent accord, devront bénéficier au global d'une augmentation minimale garantie, incluant la revalorisation de grille ci-dessus mentionnée au chapitre VIII-2 pour les collaborateurs qui étaient impactés par cette dernière.

Cette mesure impactera notamment les collaborateurs qui avaient un salaire fixe supérieur à la grille de salaire fixe.

Cette augmentation globale minimale garantie s'établit sur les paies de juillet 2017 à :

**+ 15 €** brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les **Chauffeurs-livreurs, Conseillers clients des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box) et de la D.R.C., Techniciens conseil des centres d'appels téléphoniques ATT, Techniciens Hot Liner Box, Supports Métier Terrain Hot Liner Box.**

**+ 20 €** brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les **Conseillers Pôle Services.**

BD

Pr

DP TW  
P.V.  
[Signature]

**Exemples concrets d'application des revalorisations de grille  
et/ou d'augmentation minimale garantie :**

**Exemple 1 : Salarié impacté totalement par la revalorisation de grille**

Conseiller Pôle services au niveau interne autonome ayant un salaire fixe à 1.597 €

Application de la revalorisation de grille de + 20 €, soit une nouvelle grille égale à :  $1.597 \text{ €} + 20 \text{ €} = 1.617 \text{ €}$

Nouveau salaire fixe du collaborateur = 1.617 €

Au global, le salarié ayant vu son salaire fixe réévalué de + 20 € du fait de l'augmentation de la grille, a donc bien bénéficié au global d'une réévaluation au moins égale à 20 €, et n'aura donc pas de complément d'augmentation sur son salaire fixe.

**Exemple 2 : Salarié impacté partiellement par la revalorisation de grille, et complété par l'augmentation minimale garantie**

Chauffeur-livreur au niveau interne expert ayant un salaire fixe à 1.580 €

Application de la revalorisation de grille de + 15 €, soit une nouvelle grille égale à :  $1.575 \text{ €} + 15 \text{ €} = 1.590 \text{ €}$

Le chauffeur-livreur bénéficiera en premier lieu de la réévaluation de la grille qui lui est applicable, portant son salaire fixe à 1.590 €.

Cependant, par l'application de l'augmentation globale minimale garantie de 15 €, et l'application de la grille représentant un différentiel pour lui de + 10€, le collaborateur bénéficiera alors d'un complément de + 5 € lié à l'application de cette augmentation garantie, pour porter son évolution totale de salaire à + 15 €.

Nouveau salaire fixe du collaborateur =  $1.580 \text{ €} + 10 \text{ € de grille} + 5 \text{ € (pour compléter jusqu'aux 15 €)} = 1.595 \text{ €}$ .

**Exemple 3 : Salarié non impacté par la revalorisation de grille, et impacté totalement par l'augmentation minimale garantie**

Conseiller Pole Service au niveau interne leader ayant un salaire fixe à 1.700 €

Application de la revalorisation de grille de + 20 € soit une nouvelle grille égale à :  $1.675 \text{ €} + 20 \text{ €} = 1.695 \text{ €}$

Le Conseiller Pole Service n'est pas impacté par cette revalorisation de grille, son salaire fixe se situant au-dessus.

Cependant, par l'application de l'augmentation globale minimale garantie de 20 €, le collaborateur bénéficiera alors d'un complément de + 20 € lié à l'application de cette augmentation garantie, pour porter son évolution totale de salaire à + 20 €.

Nouveau salaire fixe du collaborateur =  $1.700 \text{ €} + 20 \text{ € d'augmentation garantie} = 1.720 \text{ €}$ .

**VIII-4 : 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 **0,9%** au total.

## IX - 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.

Les thèmes de concertation spécifiques seront dès la fin de nos N.A.O. 2017 :

- Ouverture d'une consultation auprès du Comité d'Entreprise dès le mois de juillet 2017 sur **l'augmentation du pourcentage de redistribution de la prime « Libre-service » (L.S.) sur les accessoires pour les vendeurs, pour application dès la paie de septembre 2017.**
- Ouverture d'une négociation dès septembre 2017, en vue du **renouvellement de l'accord sur l'intéressement de Darty Grand Est.** L'accord qui est arrivé à son terme à la fin du mois d'avril 2017.
- Ouverture d'une négociation d'un nouvel accord de **Prime de Fin d'Année (PFA)** à compter du dernier trimestre 2017.

## X – ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017

La Direction a indiqué que les mesures prévues dans le présent accord constituent un tout indivisible, celles-ci ayant été consenties les unes en contrepartie des autres. L'ensemble de ces mesures ne seront applicables que **sous réserve de signatures de la majorité des organisations syndicales représentatives**, et en l'absence d'opposition.

## XI - 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 juillet 2017.

## XII –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.

DP  
F  
P.V.  
TV  
Page 16 sur 20

Pa

BD

### XIII – PUBLICITE et DEPOT

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire puis, le cas échéant, à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité. Il sera également notifié à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé conformément aux dispositions réglementaires, auprès de la DIRECCTE (deux exemplaires papiers et un exemplaire support électronique), ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Mention de son existence sera faite sur le tableau d'affichage de la Direction.

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

BD

PN

F

D

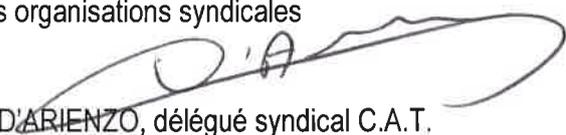
ST

Ⓞ

TL

P.V.

Fait à Limonest le 3 juillet 2017  
Pour les organisations syndicales

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

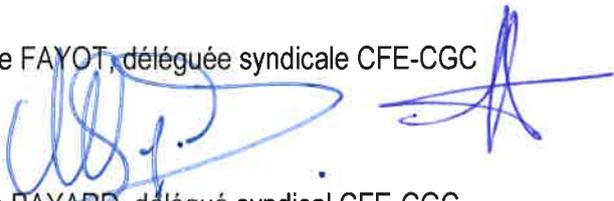
Bruno PRIGENT, délégué syndical C.F.D.T.

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

Eric VIDAL, délégué syndical C.F.D.T.

  
Joëlle EHRHARD, déléguée syndicale CFE-CGC

Estelle FAYOT, déléguée syndicale CFE-CGC

  
André BAYARD, délégué syndical CFE-CGC

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

Philippe BRETAGNOLLE, délégué syndical C.F.T.C.

  
Patrice REYNAUD, délégué syndical C.F.T.C.

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

Pour la Direction

  
Thierry GUET, Directeur Général  
et Gérant non associé A2I

P.V.

Page 18 sur 20

## GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

Filtre	Fonction	CCN		Grilles fixes au 01/07/2016	Evolution grilles en %	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2017	variable centré	variable maxi	fixe + variable centré	Minimum conventionnel ou SMIC en vigueur au 1/7/17	écart fixe+variable / minimum conventionnel
		Classification interne	Niveau Echelon									
VENDEUR et CONSEILLER VENTES ET SERVICES	débutant	I	3	790	+ 1,27%	+ 10 €	800	variable	variable		1 495	
	confirmé	II	1	830	+ 1,20%	+ 10 €	840				1 532	
	autonome	II	2	870	+ 1,15%	+ 10 €	880				1 571	
	expert	II	3	930	+ 1,08%	+ 10 €	940				1 609	
	leader	III	1	990	+ 1,01%	+ 10 €	1 000				1 646	
VENTE CONCEPTEUR CUISINE	débutant	I	3	830			830	variable	variable		1 495	
	confirmé	II	1	880			880				1 532	
	autonome	II	2	940			940				1 571	
	expert	II	3	1 000			1 000				1 609	
	leader	III	1	1 050			1 050				1 646	
VENDEUR DACEM	débutant	I	3	960			960	variable	variable		1 495	
	confirmé	II	1	1 060			1 060				1 532	
	autonome	II	3	1 114			1 114				1 609	
	expert	II	3	1 151			1 151				1 609	
	leader	III	1	1 188			1 188				1 646	
FONCTIONS SUPPORT MAGASIN ET SAV CONSEILLER POLE SERVICE	débutant	I	3	1 510	+ 1,32%	+ 20 €	1 530			1 530	1 495	+ 2,31%
	confirmé	II	1	1 555	+ 1,29%	+ 20 €	1 575	10	20	1 585	1 532	+ 3,47%
	autonome	II	2	1 597	+ 1,25%	+ 20 €	1 617	20	30	1 637	1 571	+ 4,18%
	expert	II	3	1 636	+ 1,22%	+ 20 €	1 656	30	40	1 686	1 609	+ 4,77%
	leader	III	1	1 675	+ 1,19%	+ 20 €	1 695	40	50	1 735	1 646	+ 5,43%
MAGASINIER MAGASIN - SAV GESTIONNAIRE P.DETACHEES RECEPTIONNAIRE COMPTOIR RECEPTIONNAIRE LOGISTIQUE HOTESSE SECRETAIRE CHARGE DE CLIENTELE	débutant	I	3	1 481	+ 1,01%	+ 15 €	1 496			1 496	1 495	+ 0,04%
	confirmé	II	1	1 516	+ 1,06%	+ 16 €	1 532			1 532	1 532	+ 0,01%
	autonome	II	2	1 553	+ 1,22%	+ 19 €	1 572			1 572	1 571	+ 0,04%
	expert	II	3	1 591	+ 1,19%	+ 19 €	1 610			1 610	1 609	+ 0,05%
	leader	III	1	1 629	+ 1,04%	+ 17 €	1 646			1 646	1 646	+ 0,02%
CHAUFFEUR LIVREUR	débutant	I	3	1 470	+ 1,02%	+ 15 €	1 485	93,75	variable	1 579	1 495	+ 5,57%
	confirmé	II	1	1 505	+ 1,00%	+ 15 €	1 520	93,75	variable	1 614	1 532	+ 5,35%
	autonome	II	2	1 540	+ 0,97%	+ 15 €	1 555	93,75	variable	1 649	1 571	+ 4,93%
	expert	II	3	1 575	+ 0,95%	+ 15 €	1 590	93,75	variable	1 684	1 609	+ 4,63%
	leader	III	1	1 610	+ 0,93%	+ 15 €	1 625	93,75	variable	1 719	1 646	+ 4,44%
CENTRE DE SERVICES et LIVRAISON TECHNICIEN	sur ex-périmètre Rhône-Alpes											
	débutant	I	3	1 490			1 490	185	367	1 675	1 495	+ 12,00%
	confirmé	II	2	1 525			1 525	185	367	1 710	1 571	+ 8,83%
	autonome	III	1	1 578			1 578	185	367	1 763	1 646	+ 7,13%
	expert	III	2	1 614			1 614	185	367	1 799	1 684	+ 6,86%
	leader	III	3	1 651			1 651	185	367	1 836	1 723	+ 6,56%
	chef de groupe	III	3	1 719			1 719	185	367	1 904	1 723	+ 10,51%
	sur ex-périmètre Alsace Lorraine											
	débutant	I	2	1 455			1 455	170	320	1 625	1 485	+ 9,44%
	maîtrisant	II	1	1 470			1 470	170	320	1 640	1 532	+ 7,06%
	confirmé	II	2	1 500			1 500	170	320	1 670	1 571	+ 6,28%
	expert	II	3	1 530			1 530	170	320	1 700	1 609	+ 5,64%
	leader 1	III	1	1 570			1 570	170	320	1 740	1 646	+ 5,74%
	leader 2	III	2	1 600			1 600	170	320	1 770	1 684	+ 5,14%
	leader 3	III	3	1 630			1 630	170	320	1 800	1 723	+ 4,47%
sur ex-périmètre Provence Méditerranée												
	I	2	1 240			1 240	250	550	1 490	1 485	+ 0,35%	
	I	3	1 325			1 325	250	550	1 575	1 495	+ 5,32%	
	II	1	1 400			1 400	250	550	1 650	1 532	+ 7,71%	
	II	2	1 460			1 460	250	550	1 710	1 571	+ 8,83%	
	II	3	1 505			1 505	250	550	1 755	1 609	+ 9,06%	
	III	1	1 610			1 610	250	550	1 860	1 646	+ 13,03%	
	III	3	1 700			1 700	250	550	1 950	1 723	+ 13,18%	

BD

M

ST

F

D

TL

P.v.

## GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

Fonction	Classification interne	CCN		Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2016	Evolution grilles en %	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2017	variable centré	variable maxi	fixe + variable centré	Minimum conventionnel ou SMIC en vigueur au 1/1/17	écart fixe+variable / minimum conventionnel
		Niveau	Echelon									
CONSEILLER CLIENTS	débutant	I	3	1 450	+ 1,03%	+ 15 €	1 465	61	193	1 526	1 495	+ 2,04%
	confirmé	II	1	1 485	+ 1,01%	+ 15 €	1 500	61	193	1 561	1 532	+ 1,90%
	autonome	II	2	1 520	+ 0,99%	+ 15 €	1 535	61	193	1 596	1 571	+ 1,57%
	expert	III	1	1 583	+ 0,95%	+ 15 €	1 598	61	193	1 659	1 646	+ 0,81%
	leader	III	2	1 622	+ 0,92%	+ 15 €	1 637	61	193	1 698	1 684	+ 0,86%
TECHNICIEN HOTLINER BOX	A	I	3	1 410	+ 1,06%	+ 15 €	1 425	170	380	1 595	1 495	+ 6,66%
	B	II	1	1 440	+ 1,04%	+ 15 €	1 455	170	380	1 625	1 532	+ 6,08%
	C	II	2	1 490	+ 1,01%	+ 15 €	1 505	170	380	1 675	1 571	+ 6,60%
	D	II	3	1 525	+ 0,98%	+ 15 €	1 540	170	380	1 710	1 609	+ 6,26%
	E	III	1	1 610	+ 0,93%	+ 15 €	1 625	170	380	1 795	1 646	+ 9,08%
	F	III	2	1 710	+ 0,88%	+ 15 €	1 725	170	380	1 895	1 684	+ 12,56%
SUPPORT METIER TERRAIN BOX	E	III	1	1 610	+ 0,93%	+ 15 €	1 625	170	380	1 795	1 646	+ 9,08%
	F	III	2	1 720	+ 0,87%	+ 15 €	1 735	170	380	1 905	1 684	+ 13,15%
	G	III	3	1 765	+ 0,85%	+ 15 €	1 780	170	380	1 950	1 723	+ 13,18%
TECHNICIEN CONSEIL A.T.T.	débutant	I	3	1 460	+ 1,03%	+ 15 €	1 475	205	387	1 680	1 495	+ 12,34%
	confirmé	II	2	1 505	+ 1,00%	+ 15 €	1 520	205	387	1 725	1 571	+ 9,78%
	autonome	III	1	1 558	+ 0,96%	+ 15 €	1 573	205	387	1 778	1 646	+ 8,04%
	expert	III	2	1 594	+ 0,94%	+ 15 €	1 609	205	387	1 814	1 684	+ 7,75%
	leader	III	3	1 631	+ 0,92%	+ 15 €	1 646	205	387	1 851	1 723	+ 7,43%
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE SIEGE et ENS & plateforme livraison	débutant	I	3	1 481	+ 1,01%	+ 15 €	1 496			1 496	1 495	+ 0,04%
	confirmé	II	1	1 516	+ 1,06%	+ 16 €	1 532			1 532	1 532	+ 0,01%
	autonome	II	2	1 553	+ 1,22%	+ 19 €	1 572			1 572	1 571	+ 0,04%
	expert	III	1	1 625	+ 1,29%	+ 21 €	1 646			1 646	1 646	+ 0,02%
	leader	III	2	1 663	+ 1,26%	+ 21 €	1 684			1 684	1 684	+ 0,03%
CHAUFFEUR MUTATION	confirmé	II	1	1 486			1 486			1 486	1 532	-2,99%
	autonome	II	3	1 658			1 658			1 658	1 609	+ 3,03%
CARISTE	débutant	I	3	1 361	+ 2,20%	+ 30 €	1 391	140	260	1 531	1 495	+ 2,38%
	confirmé	II	2	1 402	+ 2,14%	+ 30 €	1 432	140	260	1 572	1 571	0,04%
	autonome	II	3	1 449	+ 2,07%	+ 30 €	1 479	140	260	1 619	1 609	+ 0,61%
	expert	III	1	1 495	+ 2,01%	+ 30 €	1 525	140	260	1 665	1 646	+ 1,18%
	leader	III	2	1 543	+ 1,94%	+ 30 €	1 573	140	260	1 713	1 684	+ 1,75%
PREPARATEUR COMMANDE - MAGASINIER DEPOT	débutant	I	3	1 311	+ 2,29%	+ 30 €	1 341	140	260	1 481	1 495	-0,97%
	confirmé	II	1	1 356	+ 2,21%	+ 30 €	1 386	140	260	1 526	1 532	-0,38%
	autonome	II	3	1 421	+ 2,11%	+ 30 €	1 451	140	260	1 591	1 609	-1,13%
	expert	II	3	1 459	+ 2,06%	+ 30 €	1 489	140	260	1 629	1 609	+ 1,23%
	leader	III	1	1 511	+ 1,99%	+ 30 €	1 541	140	260	1 681	1 646	+ 2,15%


  
 P.A. P.V.