

# **PROJET D'ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015 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 Rolande LEBARON, 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 :

## **PREAMBULE :**

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 2015.

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 18 mai, 11 juin et 26 juin 2015.

A l'issue des négociations, les parties signataires sont 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 indéterminée.

## **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 et constitue également un accord de substitution en vertu des dispositions combinées des articles L. 2261-10 et L. 2261-14 du code du travail. Il a pour objet de concrétiser l'accord intervenu lors de la négociation annuelle obligatoire 2015.

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.

## **Les réunions NAO 2015 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 18 mai 2015 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 11 juin et 26 Juin 2015 ont permis de matérialiser les difficultés que notre filiale traverse actuellement, les plans d'actions pour remédier à ces problématiques 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 26 juin 2015, un projet d'accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires 2015 a été transmis aux membres du Comité d'Entreprise qui ont été informés et consultés à la réunion du 7 Juillet 2015.

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 terme 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, avec cependant une légère régression de son chiffre d'affaires de - 0,4 %, malgré la Coupe du Monde de foot, malgré l'apport de la surface inégale, malgré l'ouverture de plusieurs nouveaux espaces cuisine, et le développement de la franchise, le tout sur des marchés en régression, et plus particulièrement sur le Multimédia et l'Image

Pour la première fois, le canal internet a également régressé avec une diminution de - 1,8 % face à un + 0,3 % sur le canal magasin, le B to B lui a perdu - 28,6 %.

Les ventes de services (GSM, Crédit, Box, Assurances, PSE) ont régressé, avec une masse de marge sur les services en baisse de - 2.7% sur l'historique, dont - 4% liés aux produits acquis PSE, elles-mêmes déjà en régression l'année dernière.

La marge globale a également régressé à - 2,2% par rapport à l'historique.

L'activité de nos SAV s'est stabilisée à + 0,2% après plusieurs années en régression , avec cependant une régression de - 0,5% sur la livraison.

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

Ces différents éléments ont engendré **un résultat opérationnel 2014/2015 en régression de - 19,2% par rapport à l'historique, faisant suite à une régression du résultat d'exploitation 2013/2014 de - 12,2%.**

Pour pallier à ce manque crucial de résultat, Darty Grand Est a procédé à la cession immobilière nette de la vente des murs de l'ancien entrepôt TLM de Limonest permettant de dégager un résultat opérationnel en limitant ainsi la baisse de son résultat de - 19,2 %.

Les conditions économiques restent difficiles et ce depuis 2008, et l'amélioration sur les marchés de l'électrodomestique n'est pas particulièrement annoncée.

Nous déménagerons les magasins de Nancy Centre vers le nouveau centre commercial de Laxou ainsi que le magasin de St Etienne Centre 2 vers La Fouillouse, ce qui devrait permettre de soutenir une légère croissance. L'activité du magasin de Besançon Leclerc sera transférée sur le magasin de Besançon Château Farine. Nous installerons des Espaces Cuisine dans les magasins de Villefranche sur Saône, Ollioules et Aix en Provence permettant le développement croissant de cette activité et l'emploi.

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 de la dégradation de la marge, mais elles sont naturellement conditionnées par la poursuite de la mise en œuvre de plans de réorganisation des modes de fonctionnement.

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 %.

### **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 26 février 2015, et de la réunion préparatoire des NAO du 18 mai 2015, 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'écarts 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 8,06 % de temps partiel en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2014 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 3 accords, Darty Grand Est avait immédiatement négocié un nouvel accord en décembre 2013 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 % encadré par le législateur puisque le nombre d'unités bénéficiaires à employer est de 145, et que le nombre d'unités bénéficiaires employées est de 171,68 à fin décembre 2014.

### **Épargne salariale :**

Les salariés de Darty Grand Est sont couverts par :

- un accord d'intéressement qui n'a pas permis cette année de verser un montant en raison de la diminution importante des résultats.
- un accord de participation;
- un plan d'épargne d'entreprise au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ;
- un compte épargne temps.
- un PERCO-I bénéficiant d'un abondement versé par l'entreprise de 20 % ;

### **Emploi des jeunes et des seniors**

Un accord sur le contrat de génération a été signé le 31 Mai 2013, et s'applique de plein droit à l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST.

### **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 « EPARGNE SALARIALE »**

### **IV – 1 : COMPTE EPARGNE TEMPS**

Les parties signataires conviennent d'augmenter la **limite globale d'alimentation cumulée du C.E.T.** de 40 à **50** jours ouvrés pour les salariés de moins de 50 ans (80 jours ouvrés pour les salariés de 50 ans et plus).

## **V - MESURES « TEMPS ET ORGANISATION DU TRAVAIL »**

### **V – 1 : DON DE JRRT AU BENEFICE D'UN SALARIE DONT L'ENFANT EST RECONNU GRAVEMENT MALADE**

Pour rappel, l'ensemble des salariés de DARTY GRAND EST bénéficient des dispositions suivantes :

Le don de JRRT au bénéfice d'un salarié dont l'enfant est reconnu gravement malade pourra s'effectuer dans les conditions suivantes :

- Le salarié donateur devra expressément et formellement (par courrier à l'attention de la DRH) faire part de sa décision de renoncer à des jours de RTT au bénéfice d'un autre salarié dont l'enfant est gravement malade (nécessité reconnue formellement, à travers un certificat médical, d'une présence parentale permanente) ;
- Le don de jours pourra être effectué par tous les collaborateurs de l'entreprise. Il sera affecté à **un fonds spécifique** permettant aux salariés concernés de s'absenter, sans subir de perte de salaire, pour pouvoir s'occuper de l'enfant malade. Le fonds sera constitué des heures ou jours valorisés des donateurs. Le maintien de rémunération du collaborateur bénéficiaire se fera par prélèvement sur ce fonds à raison du taux horaire ou journalier du bénéficiaire ;
- Les fonds ainsi cumulés pourront être pris par le collaborateur concerné et, le cas échéant, par un autre collaborateur de l'entreprise confronté au même type de situation, dans la limite de la valeur du fonds ;
- Le don est définitif et ne pourra pas être restitué aux salariés donateurs, même si ces derniers en font la demande ;
- Le nombre de jours de RTT affectés à ce type de don est limité à un jour par an (période de modulation) et par salarié donateur ;
- La renonciation à un jour de RTT ne pourra donner lieu à rémunération complémentaire du salarié donateur. Le jour ainsi affecté au fonds spécifique ne sera pas pris en compte dans l'appréciation du nombre de jours travaillés ou d'heures travaillées par le donateur, sur l'année considérée, pour le paiement des heures ou jours supplémentaires. Le jour donné sera donc considéré comme ayant été pris par le donateur.

Un point semestriel sera présenté aux membres du Comité d'Entreprise, présentant le nombre de donateurs, le montant brut valorisé correspondant aux dons de J.R.T.T., le nombre de salariés bénéficiaires de ces dons ayant un enfant gravement malade, et le nombre de J.R.T.T. utilisés par ces salariés bénéficiaires.

**Les parties conviennent que ce don ou la collecte de don pourra s'effectuer au niveau du Groupe Darty**

## **VI - MESURES « SALAIRES »**

### **VI – 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 Juillet 2015, comportant notamment des **évolutions significatives de salaire fixe pour les populations back office magasin et SAV/PF et Siège, Conseillers Pole Service, Chauffeurs-livreurs, Techniciens Hot Liner Box et Support Métier Terrain Hot Liner Box.**

### **VI – 2 : EVOLUTION DE LA GRILLE DE REMUNERATION ET INTITULES DE POSTES DES SALARIES CHARGE CLIENTELE A.T.T., GESTIONNAIRE CLIENTELE BOX, ET TELECONSEILLER DARTY BOX DES CENTRES D'APPELS A.T.T. ET BOX**

Sont concernés par ce chapitre les populations : chargé clientèle A.T.T., gestionnaire clientèle Box, et Téléconseiller Darty Box.

#### **VII-2-1 – Intitulé de postes des salariés chargé clientèle A.T.T, gestionnaire clientèle Box, et Téléconseiller Darty Box**

En signe de reconnaissance pour cette activité et pour témoigner sa volonté d'encourager les salariés concernés, la Direction et les partenaires sociaux décident de revaloriser le titre de ces emplois et la grille de salaire.

Ainsi, il sera créé une dénomination commune d'intitulé de poste, plus moderne, en lieu et place des intitulés chargé de clientèle A.T.T., gestionnaire clientèle Box et téléconseiller Darty Box.

Ce nouvel intitulé de poste s'appellera « Conseiller Clients » que ce soit au sein de la Box ou dans les 3 plateaux d'Assistances Techniques Téléphoniques de Darty Grand Est, et apparaîtra sur l'ensemble des bulletins de paie des salariés concernés à partir de la paie de Juillet 2015.

Bien entendu, la définition de fonction ne différera pas mais le titre sera beaucoup plus adapté à la typologie de cette activité.

## **VI-2-2 – Evolution de la grille de rémunération des salariés Conseillers Clients, dans les 3 A.T.T. et la Box**

La Direction et les partenaires sociaux décident d'harmoniser les anciennes grilles de rémunération chargé de clientèle A.T.T., gestionnaire clientèle Box et téléconseiller Darty Box, en retenant une grille commune de rémunération fixe et de rémunération variable pour le nouvel intitulé de poste Conseiller clients, en lieu et place des anciennes grilles de rémunération fixe et variable.

Cette grille de rémunération des Conseillers Clients suivra la grille qui était actuellement applicable pour les chargés de clientèle A.T.T., avec une revalorisation à la hausse sur la grille des salaires fixes, et l'application des variables mini/centré/maxi de cet ancien intitulé de poste de chargé de clientèle A.T.T.

- Ainsi, les chargés de clientèle A.T.T. dénommés désormais « Conseillers Clients » bénéficieront d'une augmentation de la grille de rémunération fixe, tout en conservant leur positionnement dans les niveaux internes débutant/confirmé/autonome/expert/leader.

- Ainsi, les gestionnaire clientèle Box et téléconseiller Darty Box dénommés désormais « Conseillers Clients », bénéficieront d'une revalorisation de leur rémunération fixe, conformément à l'application de la nouvelle grille, chaque salarié des ex établissements Darty Provence Méditerranée étant rattaché au nouveau niveau de grille Conseiller Clients de Darty Grand Est, en fonction de son niveau/échelon conventionnel actuel :

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : Conseiller clients débutant(e)
- Niveau 2 échelon 1 : Conseiller clients confirmé(e)
- Niveau 2 échelon 2 : Conseiller clients autonome
- Ancien Niveau 2 échelon 3, passant Niveau 3 échelon 1 : Conseiller clients expert(e)
- Niveau 3 échelon 2 : Conseiller clients leader

*Exemple : un salarié gestionnaire clientèle Box qui avait un niveau 2-1, sera rattaché à la nouvelle grille Darty Grand Est correspondant au niveau 2-1. Il se verra appliquer l'intitulé de poste et la qualification interne suivante : « conseiller clients confirmé », avec passage de son salaire fixe de 1.420 € à 1.470 €, et application de la nouvelle grille de variable commune (celle des ex-chargés de clientèle A.T.T.).*

*Exemple : un salarié gestionnaire clientèle Box qui avait un niveau 2-3, sera rattaché à la nouvelle grille Darty Grand Est correspondant au niveau 3-1 (le niveau 2-3 n'existant pas dans la nouvelle grille conseiller clients). Il se verra appliquer l'intitulé de poste et la qualification interne suivante : « conseiller clients expert », avec passage de son salaire fixe de 1.485 € à 1.568 €, et application de la nouvelle grille de variable commune (celle des ex-chargés de clientèle A.T.T.).*

*Exemple : un salarié téléconseiller Box qui avait un niveau 2-3, sera rattaché à la nouvelle grille Darty Grand Est correspondant au niveau 3-1 (le niveau 2-3 n'existant pas dans la nouvelle grille conseiller clients). Il se verra appliquer l'intitulé de poste et la qualification interne suivante : « conseiller clients expert », avec passage de son salaire fixe de 1.460 € à 1.568 €, et application de la nouvelle grille de variable commune (celle des ex-chargés de clientèle A.T.T.).*

Il est convenu que l'augmentation plancher de 35 € liée au changement de niveau interne ne s'appliquera pas aux repositionnements automatiques des collaborateurs sur la nouvelle grille Conseiller Clients de Darty Grand Est applicable à partir des paies de juillet 2015 pour les salariés des ex-périmètres Darty Alsace Lorraine et Darty Provence Méditerranée, qui changeraient par ce repositionnement de libellé de classification interne :

*Exemple pour un gestionnaire clientèle box niveau I échelon 3 qui aura désormais la classification interne Darty Grand Est « conseiller clients débutant » en conservant son niveau I échelon 3, ne se verra pas appliquer l'augmentation plancher minimale de 35 €.*

## **VI – 3 : EVOLUTION DE LA GRILLE DE REMUNERATION ET INTITULES DE POSTES DES HOT-LINER A.T.T. DU PERIMETRE EX-DRA, TECHNICIEN ASSISTANT TECHNIQUE CLIENTELE A.T.T. DU PERIMETRE EX-DAL, ET TECHNICIEN TRAVAILLANT A L'A.T.T. DU PERIMETRE EX-DPM.**

Sont concernés par ce chapitre les populations : hot-liner A.T.T. du périmètre ex-DRA, technicien assistant technique clientèle A.T.T. du périmètre ex-DAL, et technicien travaillant à l'A.T.T. du périmètre ex-DPM.

Les mesures ci-dessous s'appliqueront à compter de la paie de septembre 2015 :

### **VI-3-1 – Intitulé de postes des salariés technicien assistant technique clientèle A.T.T., Technicien en A.T.T., et Hot-Liner A.T.T.**

La Direction et les partenaires sociaux décident d'harmoniser le titre de ces emplois et de retenir une dénomination commune d'intitulé de poste, plus moderne, en lieu et place des intitulés technicien assistant technique clientèle A.T.T. sur le périmètre ex-DAL, Technicien en A.T.T. sur le périmètre ex-DPM, et Hot-Liner A.T.T. sur le périmètre ex-DRA.

Cet intitulé de poste s'appellera « Hot-Liner A.T.T. » sur les 3 plateaux d'Assistances Techniques Téléphoniques de Darty Grand Est, et apparaîtra sur l'ensemble des bulletins de paie des salariés concernés.

Bien entendu, la définition de fonction ne différera pas mais le titre sera beaucoup plus adapté à la typologie de cette activité.

### **VI-3-2 – Evolution de la grille de rémunération des salariés Hot-Liner A.T.T., dans les 3 A.T.T.**

La Direction et les partenaires sociaux décident d'harmoniser les anciennes grilles de rémunération de technicien assistant technique clientèle A.T.T. sur le périmètre ex-DAL, Technicien en A.T.T. sur le périmètre ex-DPM, et hot-liner A.T.T. sur le périmètre ex-DRA, en retenant une grille commune de rémunération fixe et de rémunération variable pour le nouvel intitulé de poste Hot-Liner A.T.T., en lieu et place des anciennes grilles de rémunération fixe et variable.

Cette grille de rémunération commune pour D.G.E. des Hot-Liners A.T.T, suivra la grille qui était actuellement applicable pour les Hot-Liners A.T.T. du périmètre ex-DRA, avec l'application de la grille des salaires fixes, et l'application des variables mini/centré/maxi de cette grille.

- Ainsi, les **techniciens assistant technique clientèle A.T.T. sur le périmètre ex-DAL** dénommés désormais « Hot-Liner A.T.T. » bénéficieront de l'application de la nouvelle grille de rémunération :

- donnant lieu à une revalorisation de salaire fixe pour les niveaux I-3 / II-2/ III-3,

- avec maintien de leur salaire fixe actuel pour les niveaux III-1 / III-2

- chaque salarié technicien assistant technique clientèle A.T.T. sur le périmètre ex-DAL étant rattaché au nouveau niveau de grille Hot-Liner A.T.T. de Darty Grand Est, en fonction de son niveau/échelon conventionnel actuel :

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : hot-liner A.T.T. débutant(e)
- Niveau 2 échelon 2 : hot-liner A.T.T. confirmé(e)
- Ancien Niveau 2 échelon 3, passant Niveau 3 échelon 1 : hot-liner A.T.T. autonome
- Niveau 3 échelon 2 : hot-liner A.T.T. expert(e)
- Niveau 3 échelon 3 : hot-liner A.T.T. leader

- avec application de la nouvelle grille des variables mini/centré/maxi de cette grille hot-liner A.T.T. Dans ces conditions, les primes variables pré-existantes sur l'ex-établissement A.T.T. ex-DAL disparaîtront, pour être remplacées par la nouvelle grille de primes variables Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 387 €.

*Exemple : un salarié technicien assistant technique clientèle A.T.T. sur le périmètre ex-DAL qui avait un niveau 2-2, sera rattaché à la nouvelle grille Hot-Liner A.T.T. Darty Grand Est correspondant au niveau 2-2. Il se verra appliquer l'intitulé de poste et la qualification interne suivante : « Hot-Liner A.T.T. confirmé », avec passage de son salaire fixe de 1.485 € à 1.490 €, et application de la nouvelle grille de variable commune (celle des hot-liner A.T.T. du périmètre ex-DRA).*

- Ainsi, les **techniciens travaillant à l'A.T.T sur le périmètre ex-DPM** dénommés désormais « Hot-Liner A.T.T. » bénéficieront de l'application de la nouvelle grille de rémunération :

- donnant lieu à une revalorisation de salaire fixe pour les niveaux I-3 / II-1/ II-2 / II-3 / III-1, lié à la réinjection d'une partie du variable tel que mentionné ci-dessous,

- Une **réintégration de 42% de la moyenne des primes variables (\*) réellement perçues**, (ces 42% correspondant à l'écart entre la prime maxi perçue sur l'ancien périmètre DPM et la prime maxi définie sur le nouveau périmètre DGE), dans le salaire de base des techniciens travaillant à l'A.T.T. sur le périmètre ex-DPM sera opérée.

Cette moyenne sera calculée sur les primes variables réellement perçues sur les paies de juillet 2014 à juin 2015 par chaque salarié concerné, avec neutralisation des absences ayant donné lieu à une proratisation de la prime.

*(\*) Les primes variables prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable sont toutes les primes mensuelles. Ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette du variable les primes exceptionnelles, prime challenge, prime travaux, prime dimanche et prime nocturne.*

Les salaires fixes seront donc réévalués à la hauteur de 42% de la moyenne des primes variables réellement perçues.

Après cette réintégration d'une partie du variable, si le salaire de base est inférieur à la grille ci-dessous détaillée, le salaire de base est augmenté à due concurrence :

Ainsi, après la réinjection de 42% de la moyenne des primes variables dans le fixe, les salaires de base seront ajustés, si besoin est, à la nouvelle grille revalorisée applicable sur DARTY Grand Est :

- Niveau 1 échelon 3 : 1.445 €
- Niveau 2 échelon 2 : 1.490 €
- Niveau 3 échelon 1 : 1.543 €
- Niveau 3 échelon 2 : 1.579 €
- Niveau 3 échelon 3 : 1.616 €

- avec application de la nouvelle grille des variables mini/centré/maxi de cette grille hot-liner A.T.T.

Dans ces conditions, les primes variables pré-existantes sur l'ex-établissement A.T.T. D.P.M. disparaîtront, pour être remplacées par la nouvelle grille de primes variables Darty Grand Est brute mensuelle pouvant aller de 0 à 387 €.

- chaque salarié technicien sur le périmètre ex-DPM étant rattaché au nouveau niveau de grille Hot-Liner A.T.T. de Darty Grand Est, selon la grille de classification ci-dessous :

Les qualifications par niveaux/échelons seront ainsi dénommées :

- Niveau 1 échelon 3 : hot-liner A.T.T. débutant(e)
- Ancien Niveau 2 échelon 1, passant Niveau 2 échelon 2 : hot-liner A.T.T. confirmé(e)

- Ancien Niveau 2 échelon 2, passant Niveau 3 échelon 1 : hot-liner A.T.T. autonome
- Ancien Niveau 2 échelon 3, passant Niveau 3 échelon 2 : hot-liner A.T.T. expert(e)
- Ancien Niveau 3 échelon 1, passant Niveau 3 échelon 3 : hot-liner A.T.T. leader

Exemple n°1 : un salarié technicien travaillant à l'A.T.T. sur le périmètre ex-DPM qui avait un niveau 2-2,

Fixe actuel = 1.445 €

Moyenne variable perçu de juillet 2014 à juin 2015 = 250 €

Total brut actuel = 1.695 €

Calcul réinjection variable :  $250 \text{ €} \times 42\% = 105 \text{ €}$ .

Nouveau fixe = 1.445 € + réinjection variable de 105 € = 1.550 €.

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 387 € maxi (selon l'application de la nouvelle grille de variable commune (celle des hot-liner A.T.T. du périmètre ex-DRA)).

Il sera rattaché à la nouvelle grille Hot-Liner A.T.T. Darty Grand Est avec repositionnement au niveau 3-1. Il se verra appliquer l'intitulé de poste et la qualification interne suivante : « Hot-Liner A.T.T. autonome »,

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit par exemple une prime variable de 205 € avec la nouvelle grille, il percevrait 1.550 € fixe + 205 € = 1.755 €, soit un gain potentiel de + 60 €

Exemple n° 2 : un salarié technicien travaillant à l'A.T.T. sur le périmètre ex-DPM qui avait un niveau 3-1,

Fixe actuel = 1.595 €

Moyenne variable perçu de juillet 2014 à juin 2015 = 500 €

Total brut actuel = 2.095 €

Calcul réinjection variable :  $500 \text{ €} \times 42\% = 210 \text{ €}$ .

Nouveau fixe = 1.595 € + réinjection variable de 210 € = 1.805 €.

A ce salaire fixe, s'ajoutera un nouveau variable additionnel pouvant aller jusqu'à 387 € maxi (selon l'application de la nouvelle grille de variable commune (celle des hot-liner A.T.T. du périmètre ex-DRA)).

Il sera rattaché à la nouvelle grille Hot-Liner A.T.T. Darty Grand Est avec repositionnement au niveau 3-3. Il se verra appliquer l'intitulé de poste et la qualification interne suivante : « Hot-Liner A.T.T. leader »,

Dans l'hypothèse où le salarié perçoit par exemple une prime variable de 360 € avec la nouvelle grille, il percevrait 1.805 € fixe + 360 € = 2.165 €, soit un gain potentiel de + 70 €

Il est convenu que l'augmentation plancher de 35 € liée au changement de niveau interne ne s'appliquera pas aux repositionnements automatiques des collaborateurs sur la nouvelle grille Hot-Liner A.T.T. de Darty Grand Est applicable à partir des paies de septembre 2015 pour les salariés des ex-périmètres Darty Alsace Lorraine et Darty Provence Méditerranée, qui changeraient par ce repositionnement de libellé de classification interne.

## **VI - 4 : ENGAGEMENT D'ENVELOPPE 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 0,8% au total, effet G.V.T. inclus.

## **VII - 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. :

- Poursuite du plan de transformation des métiers de la cuisine
- Analyse du développement du service en magasin « Atelier DARTY »
- Ouverture d'une négociation, à partir du mois de novembre 2015, portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (Accord GPEC).
- Ouverture d'une information/consultation auprès du comité d'entreprise portant sur la refonte des primes variables lié à la vente d'accessoires pour les chauffeurs-livreurs dès le mois de juillet 2015, pour application en septembre 2015
- Ouverture d'une négociation conformément à la demande de certaines organisations syndicales, d'ici janvier 2016 portant sur l'accord de la Prime de Fin d'Année

## **VIII- ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2015**

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

## **IX - 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 2015.

## **X -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.

## **XI – 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 papier 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.

Fait à Limonest le 7 Juillet 2015

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction

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

Thierry GUET, Directeur Général  
et Gérant non associé A2I

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

Rolande LEBARON, 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.

# GRILLES DARTY GRAND EST

Filière	Fonction	Classification interne	CCN		Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2015	variable centré	variable maxi	Minimum conventionnel ou SMIC en vigueur au 1/7/15	
			Niveau	Echelon					
VENTE	VENDEUR et CONSEILLER VENTES ET SERVICES	débutant	I	3	790	variable	variable	1 450	
		confirmé	II	1	830			1 485	
		autonome	II	2	870			1 523	
		expert	II	3	930			1 561	
		leader	III	1	990			1 598	
	CONCEPTEUR CUISINE	débutant	I	3	830	variable	variable	1 450	
		confirmé	II	1	880			1 485	
		autonome	II	2	940			1 523	
		expert	II	3	1 000			1 561	
		leader	III	1	1 050			1 598	
	VENDEUR DACEM	débutant	I	3	960	variable	variable	1 450	
		confirmé	II	1	1 060			1 485	
		autonome	II	3	1 114			1 561	
		expert	II	3	1 151			1 561	
		leader	III	1	1 188			1 598	
FONCTIONS SUPPORT MAGASIN ET SAV	CONSEILLER POLE SERVICE	débutant	I	3	1 495			1 450	
		confirmé	II	1	1 540	10	20	1 485	
		autonome	II	2	1 582	20	30	1 523	
		expert	II	3	1 621	30	40	1 561	
		leader	III	1	1 660	40	50	1 598	
FONCTIONS SUPPORT MAGASIN - SAV	MAGASINIER MAGASIN - SAV GESTIONNAIRE P.DETACHEES RECEPTIONNAIRE COMPTOIR RECEPTIONNAIRE LOGISTIQUE HOTESSE SECRETAIRE CHARGE DE CLIENTELE	débutant	I	3	1 471			1 450	
		confirmé	II	1	1 506			1 485	
		autonome	II	2	1 543			1 523	
		expert	II	3	1 581			1 561	
		leader	III	1	1 619			1 598	
S.A.V. & LIVRAISON	TECHNICIEN	classif interne			fixe	variable centré	variable maxi		
		sur ex-périmètre Rhône-Alpes							
			I	2					1445
		débutant	I	3	1 475	185	367		1 450
			II	1					1 485
		confirmé	II	2	1 510	185	367		1 523
			II	3					1 561
		autonome	III	1	1 563	185	367		1 598
		expert	III	2	1 599	185	367		1 636
		leader	III	3	1 636	185	367		1 674
	chef de gr	III	3	1 704	185	367		1 674	
	CHAUFFEUR LIVREUR	débutant	I	3	1 455	93,75	247		1 450
		confirmé	II	1	1 490	93,75	247		1 485
		autonome	II	2	1 525	93,75	247		1 523
		expert	II	3	1 560	93,75	247		1 561
leader		III	1	1 595	93,75	247		1 598	

classif interne	fixe	variable centré	variable maxi	classif interne	fixe	variable centré	variable maxi
sur ex-périmètre Alsace Lorraine							
débutant	1 440	170	320	A	1 225	250	550
				B	1 310	250	550
Maîtrisan	1 455	170	320	C	1 385	250	550
confirmé	1 485	170	320	D	1 445	250	550
expert	1 515	170	320	E	1 490	250	550
leader 1	1 555	170	320	F	1 595	250	550
leader 2	1 585	170	320				
leader 3	1 615	170	320	G	1 685	250	550

Filière	Fonction	Classification interne	CCN		Nouvelles Grilles fixes au 01/07/2015	variable centré	variable maxi	Minimum conventionnel ou SMIC en vigueur au 1/7/15
			Niveau	Echelon				
FONCTIONS SUPPORT CENTRES D'APPELS	CONSEILLER CLIENTS	débutant	I	3	1 435	61	193	1 450
		confirmé	II	1	1 470	61	193	1 485
		autonome	II	2	1 505	61	193	1 523
		expert	III	1	1 568	61	193	1 598
		leader	III	2	1 607	61	193	1 636
	TECHNICIEN HOTLINER BOX	A	I	3	1 380	170	380	1 450
		B	II	1	1 425	170	380	1 485
		C	II	2	1 475	170	380	1 523
		D	II	3	1 510	170	380	1 561
		E	III	1	1 595	170	380	1 598
		F	III	2	1 695	170	380	1 636
	SUPPORT METIER TERRAIN BOX	E	III	1	1 595	170	380	1 598
		F	III	2	1 705	170	380	1 636
		G	III	3	1 750	170	380	1 674
	HOT-LINER A.T.T. (à compter de la paie de septembre 2015)	débutant	I	3	1 445	205	387	1 450
		confirmé	II	2	1 490	205	387	1 523
		autonome	III	1	1 543	205	387	1 598
		expert	III	2	1 579	205	387	1 636
		leader	III	3	1 616	205	387	1 674
	FONCTION SUPPORT SIEGE & Livraison	ASSISTANTE ADMINISTRATIVE SIEGE et ENS & plateforme livraison	débutant	I	3	1 471		
confirmé			II	1	1 506			1 485
autonome			II	2	1 543			1 523
expert			III	1	1 599			1 598
leader			III	2	1 637			1 636
ENTREPOT NATIONAL SUD	CHAUFFEUR MUTATION	confirmé	II	1	1 486			1 485
		autonome	II	3	1 658			1 561
	CARISTE	débutant	I	3	1 361	140	260	1 450
		confirmé	II	2	1 402	140	260	1 523
		autonome	II	3	1 449	140	260	1 561
		expert	III	1	1 495	140	260	1 598
		leader	III	2	1 543	140	260	1 636
	PREPARATEUR COMMANDE - MAGASINIER DEPOT	débutant	I	3	1 311	140	260	1 450
		confirmé	II	1	1 356	140	260	1 485
		autonome	II	3	1 421	140	260	1 561
		expert	II	3	1 459	140	260	1 561
		leader	III	1	1 511	140	260	1 598