

**ACCORD DE
NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020
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 DES RESSOURCES HUMAINES Monsieur Hervé ARNAL,

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 DES RESSOURCES HUMAINES Monsieur Hervé ARNAL,

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, Patrick MARGERIT et Ange PERO, Délégués syndicaux;

La C.F.E.-C.G.C., représentée par Mesdames Joëlle EHRHARD et Estelle FAYOT, Déléguées syndicales;

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 :

PV EF DP

BD PC

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 2020.

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 quatre réunions plénières qui se sont tenues les 28 Février, 13 Mars, 25 Septembre et 2 octobre 2020.

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 sept mois, correspondant à la période courant du 01 Octobre 2020 au 30 avril 2021, sauf mention expresse de l'application de certaines mesures à durée indéterminée.

A cette dernière date, le 30 avril 2021, 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 2020.

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 PC

EF

PREAMBULE :

Les réunions NAO 2020 se sont déroulées comme suit :

Au cours de quatre 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 28 février 2020 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 13 mars et 25 septembre et 2 Octobre 2020 ont permis de matérialiser la tenue des engagements de la Direction sur les 3 dernières années :

- Développement de nos parts de marché,
- Modernisation constante de nos magasins,
- Amélioration de nos organisations de travail (digitalisation, Click and collect, ateliers Darty, développement du marché de la cuisine, amélioration de la livraison, création de nouveaux métiers au sein de nos centres d'appels permettant d'optimiser nos centres 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

La crise sanitaire économique et sociale a plongé de nombreuses entreprises dans une situation inédite d'arrêt partiel ou total de l'activité. Nous en avons fait partie.

Ce coup de frein brutal nous a obligés à évaluer en permanence l'impact opérationnel et financier sur nos activités et à chercher des solutions agiles pour maintenir des opérations tout en préservant la santé et la sécurité de nos équipes

La fermeture de l'ensemble des magasins de Darty Grand Est durant la période de confinement ne nous permettra pas de réaliser le résultat opérationnel courant de l'année dernière.

Les raisons sont multiples mais nous pouvons retenir principalement les effets suivants :

- mix produit et services défavorable, impactant fortement la marge. En effet, la fermeture des magasins ayant entraîné l'arrêt de l'attachement des services restant très faible sur le web
- Poids du canal web plus important impactant la structure des coûts logistiques et transport, et diminuant la rentabilité.

Pour rappel,

Darty GRAND EST s'est efforcé de défendre son leadership et faire face à la montée en puissance des plateformes omni Canales dotées 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 compensée 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.

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.

Sur l'année 2019, le chiffre d'affaires de DARTY GRAND EST s'est stabilisé à + 1,8%, après une diminution l'année précédente à - 2,3 %.

Le taux de marge produit, malgré les nouvelles synergies du groupe Fnac Darty a continué de régresser à - 2,3%.

La marge brute globale a régressé de - 2,3% par rapport à l'historique, après une diminution de - 0,8% l'année précédente.

L'activité de nos SAV a régressé de -8,3%, tendance observée ces dernières années (diminution de - 11,3% en 2018), et l'activité livraison a progressé de +6,4%, poussée par le développement des magasins franchisés.

Une masse salariale qui progresse à + 0,8% avec des effectifs qui diminuent légèrement à - 0,3 %, ont entraîné une hausse des salaires moyens. Les frais de personnel ont augmenté de + 6,1%

Ces différents éléments ont engendré une contribution budgétaire 2019 en progression de + 9% par rapport à l'historique, lié essentiellement à une vente immobilière. En neutralisant l'impact positif de cette vente immobilière, la contribution budgétaire est en diminution à -1,5%.

La filiale DARTY GRAND EST a été touchée de plein fouet par une crise sanitaire sans précédent liée à l'arrivée du coronavirus Covid-19.

A ce titre, le 14 mars 2020 à minuit, la France est entrée en "stade 3", synonyme de circulation active du virus sur le territoire. Dans ce cadre, des mesures drastiques de confinement ont été prises par le gouvernement.

Suite à l'arrêté de fermeture des magasins non essentiels, l'intégralité des magasins de la filiale a été fermée du 15 mars 2020 au 11 mai 2020.

PC ek

PV.
Page 4 sur 17

Dans ce contexte, afin de limiter autant que possible les conséquences de la crise sanitaire sur la situation économique et financière de la filiale et préserver autant que possible l'emploi des collaborateurs, un accord dérogatoire a été signé avec les partenaires sociaux des 3 U.E.S., afin de disposer de mesures flexibles pour accompagner la reprise de l'activité.

A ce titre, l'entreprise a pris en charge le maintien à 100% de la moyenne des salaires nets mensuels à l'ensemble des collaborateurs placés en chômage partiel du 15 mars au 10 mai 2020 (l'allocation de chômage partiel prise en charge par l'Etat étant plafonnée à 70%), ce qui a engendré un coût pour la filiale DARTY GRAND EST de plus de **1.226.000 €** chargés.

L'entreprise a également garanti un plancher de primes variables pour les populations vendeurs, concepteurs cuisine, et conseillers ventes et services lors de la reprise d'activité des magasins, sur les mois de mai et juin 2020, représentant un coût pour la filiale DARTY GRAND EST de plus de **68.000 €** chargés.

Une prime de pouvoir d'achat a également été versée par l'entreprise via une Décision Unilatérale pour les salariés ayant travaillé sur la période du 18 mars au 10 mai 2020 (*ont été exclus de cette prime les salariés n'ayant pas été présents sur le site pendant la période de crise sanitaire (salariés en activité partielle et en télétravail)*), touchant principalement les populations chauffeurs-livreurs et techniciens itinérants, représentant un montant total versé de **378.936 € net**.

Les conditions économiques restent cependant très 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.

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 préparatoire des NAO du 28 février 2020 et de la réunion du comité social économique du 11 juin 2020, 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 2019, 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 89 points sur 100 pour la filiale Darty Grand Est.

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 6,3 % de temps partiel au 31 décembre 2019 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 :

BD PC

ef

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 5 accords, Darty Grand Est avait immédiatement négocié un nouvel accord en novembre 2019 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 114, et que le nombre d'unités bénéficiaires employées est de 173,84 à fin décembre 2019.

Épargne salariale :

Les salariés de Darty Grand Est sont couverts par :

- un **accord de participation** qui va permettre au titre de l'exercice fiscal 2019 de verser aux salariés ayants-droits un montant de **6.679.261 €** sur la filiale Darty Grand Est (versus 6.027.893 € sur l'exercice 2018)
- 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.
- 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 2019 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.

BP PC

EF

A

PV

DP

JA

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 2020 s'élève à au moins **15%** des effectifs inscrits au 31 décembre 2020.

La notion de promotion s'entend d'une revalorisation d'un niveau-échelon à un niveau-échelon supérieur (passage de confirmé à autonome, passage d'autonome à expert, passage d'expert à leader, avec augmentation du niveau échelon correspondant (2-1 à 2-2, 2-2 à 2-3 etc....)), 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 2020/2021 au moins **100 contrats en alternance** répartis sur les différents métiers de la filiale.

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 d'octobre 2020, comportant des **évolutions significatives de salaire fixe** pour les populations :

- **Vendeurs,**
- **Back office en magasins et Centres de Service,**
- **Conseillers Pole Services,**
- **Concepteur Vendeur Cuisine**
- **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.**
- **Techniciens**

a) Vendeurs

La grille de salaire fixe des populations Vendeurs (hors Conseillers ventes et services small store) évoluera de + 10 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

b) Back office magasins et Centres de Services (hôtesses-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 + 21 € à + 26 € brut en fonction des niveaux interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

c) Conseillers Pôle Service

La grille de salaire fixe des populations Conseillers Pôle Services évoluera de + 10 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

d) Concepteurs Vendeurs Cuisine

La grille de salaire fixe des populations concepteurs vendeurs cuisine évoluera de + 10 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

e) 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 + 21 € à + 24 € brut en fonction des niveaux interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

f) Chauffeurs-livreurs

La grille de salaire fixe des populations Chauffeurs-Livreurs évoluera de + 15 € brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

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

La grille de salaire fixe des populations Conseillers clients des centres d'appels téléphoniques (ATT et Box) évoluera de + 15 € brut sur chaque niveau interne de la grille (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

h) 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).

i) Techniciens Hot Liner Box

La grille de salaire fixe des populations Techniciens Hot Liner Box évoluera de + 15 € brut sur chaque niveau interne.

j) 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.

k) Caristes E.N.S.

Bd Pc

ef

PV
DP
16/8

La grille de salaire fixe des populations Caristes de l'E.N.S. évoluera de + **15 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

l) 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 + **15 €** brut sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

m) Techniciens :

Pour chacun des ex-périmètres Rhône-Alpes, Provence Méditerranée, et Alsace Lorraine, l'Entreprise revalorisera de manière importante les salaires des **techniciens en intervention à Domicile « blanc / mixtes : brun et blanc »** par la création d'une nouvelle grille de salaires pour les techniciens en intervention à Domicile « blanc / mixtes : brun et blanc ».

La grille actuelle de salaires fixes des techniciens sera maintenue pour les techniciens atelier, les techniciens en intervention à domicile « bruns » et les techniciens A2I, qui sera revalorisée également.

En fonction de cette dissociation, les techniciens seront ainsi automatiquement rattachés à l'une ou l'autre de ces deux nouvelles grilles de salaires en conservant les mêmes niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader), et pourront ainsi bénéficier d'une revalorisation de leur salaire fixe si ce dernier se trouve positionné en-dessous des salaires de ces nouvelles grilles.

m-1) Création d'une nouvelle grille de salaires fixes pour les Techniciens intervention à domicile « blanc / mixtes : brun et blanc » du périmètre ex-Darty Rhône Alpes

La nouvelle grille de salaire fixe des populations Techniciens itinérants « blanc / mixtes : brun et blanc » du périmètre ex-Darty Rhône Alpes évoluera de + **30 € à + 100 €** brut (par rapport à l'ancienne grille commune Techniciens) en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader, chef de groupe).

Classification DGE	CCN		Grille commune "Techniciens" au 01/05/2019	Evolution grilles en montant	Grilles Techniciens itinérants "blanc" ou itinérants "mixte brun/blanc" au 01/10/2020
	Niveau	Echelon			
débutant	II	I	1 535	+ 30 €	1 565
confirmé	II	2	1 570	+ 35 €	1 605
autonome	III	1	1 620	+ 60 €	1 680
expert	III	2	1 654	+ 70 €	1 724
leader	III	3	1 700	+ 100 €	1 800
chef de group	III	3	1 760	+ 100 €	1 860

m-2) Création d'une nouvelle grille de salaires fixes pour les Techniciens intervention à domicile « blanc / mixtes : brun et blanc » du périmètre ex-Darty Alsace Lorraine

La nouvelle grille de salaire fixe des populations Techniciens itinérants « blanc / mixtes : brun et blanc » du périmètre ex-Darty Alsace Lorraine évoluera de + **20 € à + 115 €** brut (par rapport à l'ancienne grille commune Techniciens) en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

Classification DGE	CCN		Grille commune "Techniciens" au 01/05/2019	Evolution grilles en montant	Grilles Techniciens itinérants "blanc" ou itinérants "mixte brun/blanc" au 01/10/2020
	Niveau	Echelon			
débutant	II	I	1 545	+ 20 €	1 565
confirmé	II	2	1 575	+ 30 €	1 605
autonome	III	1	1 615	+ 65 €	1 680
expert	III	2	1 645	+ 79 €	1 724
leader	III	3	1 685	+ 115 €	1 800

Ainsi, les deux grilles de salaires fixes sur les périmètres ex-Darty Alsace Lorraine et ex-Darty Rhône Alpes seront harmonisées.

BD PC

ef D PV
 Page 10 sur 17
 107

m-3) Création d'une nouvelle grille de salaires fixes pour les Techniciens intervention à domicile « blanc / mixtes : brun et blanc » du périmètre ex-Darty Provence Méditerranée

La nouvelle grille de salaire fixe des populations Techniciens itinérants « blanc / mixtes : brun et blanc » du périmètre ex-Darty Provence Méditerranée évoluera de + 20 € à + 100 € brut (par rapport à l'ancienne grille commune Techniciens) en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

Classification DGE	CCN		Grille commune "Techniciens" au 01/05/2019	Evolution grilles en montant	Grilles Techniciens itinérants "blanc" ou itinérants "mixte brun/blanc" au 01/10/2020
	Niveau	Echelon			
débutant	II	1	1 440	+ 20 €	1 460
confirmé	II	2	1 500	+ 30 €	1 530
autonome	III	1	1 545	+ 60 €	1 605
expert	III	2	1 650	+ 70 €	1 720
leader	III	3	1 735	+ 100 €	1 835

m-4) Maintien des grilles de salaires fixes des Techniciens atelier, des techniciens intervention à domicile « bruns » du périmètre ex-Darty Rhône Alpes

La grille de salaire fixe des populations Techniciens atelier, des techniciens itinérants « bruns » du périmètre ex-Darty Darty Rhône Alpes évoluera de + 15 € à + 25 € brut (par rapport à l'ancienne grille commune Techniciens) en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader, chef de groupe).

m-5) Maintien des grilles de salaires fixes des Techniciens atelier, des techniciens intervention à domicile « bruns » du périmètre ex-Darty Alsace Lorraine

La grille de salaire fixe des populations Techniciens atelier, des techniciens itinérants « bruns » du périmètre ex-Darty Alsace Lorraine évoluera de + 15 € à + 30 € brut (par rapport à l'ancienne grille commune Techniciens) en fonction des niveaux internes (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

m-6) Maintien des grilles de salaires fixes des Techniciens atelier, des techniciens itinérants « bruns » et des techniciens A2I du périmètre ex-Darty Provence Méditerranée

La grille de salaire fixe des populations Techniciens atelier, des techniciens itinérants « bruns » et des techniciens A2I évoluera de + 15 € brut (par rapport à l'ancienne grille commune Techniciens) sur chaque niveau interne (débutant, confirmé, autonome, expert, leader).

V-2 : ENGAGEMENT D'UNE ENVELOPPE DE PRIME EXCEPTIONNELLE

Un budget de 40.000 € brut chargés sera attribué sous forme de primes exceptionnelles.

Il est précisé que ces 40.000 € seront répartis entre chaque zone de direction (exploitation et opération).

Les directeurs de chaque zone seront responsables des propositions de primes exceptionnelles individuelles qui seront consolidées et arbitrées au niveau de la direction.

Les primes seront distribuées aux salariés concernés sur la paie de novembre 2020.

B.D
PC

EF

DP

PV

ST

W

V-3 : ENGAGEMENT D'UNE ENVELOPPE GLOBALE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES DES AGENTS DE MAITRISE ET CADRES DE L'U.E.S. DARTY GRAND EST

La Revue des Talents est le moment de l'année où les compétences et l'évolution professionnelle de chaque collaborateur sont évoquées et appréciées par les managers et les Responsables Ressources Humaines.

Dans le cadre du présent accord, s'il n'est pas appliqué d'augmentation collective sous réserve du respect des minima conventionnels, la Direction s'engage à ce que les rémunérations des salaires de base des encadrants (Cadres et Agents de maîtrise) fassent exclusivement l'objet de mesures individuelles d'augmentation qui auront lieu avant le 31 décembre 2020 - sous réserve du respect du salaire minimum conventionnel - dont le niveau global a été fixé à **100.000 €** brut chargés au total sur la période d'octobre 2020 à avril 2021.

Dans le cadre de cette enveloppe d'augmentations individuelles, une attention particulière sera portée pour contribuer à réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

V-4 : REVALORISATION DE LA PRIME DE VACANCES

Pour rappel, les Négociations Annuelles Obligatoires de 2019 avaient permis de créer une prime vacances à hauteur de 150 € brut pour récompenser et fidéliser nos collaborateurs les plus engagés.

L'entreprise s'engage à revaloriser cette prime vacances de + 33%, soit + **50 €** brut, afin que son montant passe de 150 € à **200 €** brut, de manière pérenne pour les années à venir.

Cette revalorisation sera effective de manière rétroactive à compter de la prime vacances 2020 (versée en juin 2020).

Pour rappel, voici les conditions d'octroi de cette prime vacances :

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 2020, les conditions cumulatives sont donc les suivantes :

- justifier d'une ancienneté de trois années au 1er juillet 2020 (être entré au plus tard le 1er juillet 2017),*
- faire partie de l'effectif au 30 juin 2020*

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 **200 € brut** par bénéficiaire, ce montant étant éventuellement proraté 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 200 € 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 proraté.

Exemple : un salarié ayant un horaire contractuel mensuel de 75,83H percevra une prime vacances de 100 € brut.

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.

Les thèmes de concertation spécifique seront dès la fin de nos N.A.O. 2020 :

- Ouverture de la négociation avec les partenaires sociaux d'un avenant au travail de nuit à l'Entrepôt National Sud visant notamment à réévaluer la majoration du travail de nuit de 25% à 30% avec suppression des planchers légaux.
- Ouverture de la négociation avec les partenaires sociaux du renouvellement de l'accord d'intéressement qui arrive à échéance fin décembre 2020
- Ouverture d'une consultation auprès du Comité Social Economique au mois d'octobre 2020 sur la création d'une prime additionnelle variable de 7 € brut pour toute pose d'encastables ou pose TV mural pour les chauffeurs-livreurs
- Ouverture d'une consultation auprès du Comité Social Economique au mois d'octobre 2020 sur la création d'un 4^{ème} palier sur les deux primes variables de chiffre d'affaires pour les concepteurs vendeurs cuisine.
- Ouverture d'une consultation auprès du Comité Social Economique au mois d'octobre 2020 sur la création d'un bonus de + 100 €, en sus des primes variables actuelles, pour les

BO PC

EF

ST

DP

Techniciens itinérants « blanc » et pour les Techniciens itinérants « mixtes : brun et blanc » des trois périmètres ex-Darty Rhône Alpes, ex-Darty Provence Méditerranée et ex-Darty Alsace Lorraine.

- Ouverture d'une négociation au niveau du Groupe concernant le Télétravail dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail.

VII – ISSUE DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020

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 d'octobre 2020.

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'acté 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.

B11
PC

ek

JD
PV

mm

ST

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.

Fait à Limonest le 2 Octobre 2020

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction



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

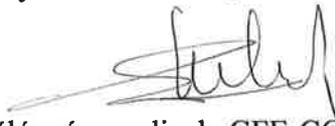
Hervé ARNAL
Directeur des Ressources Humaines



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

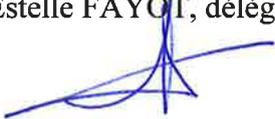
Patrick MARGERIT, délégué syndical C.F.D.T.

Ange PERO, délégué syndical C.F.D.T.

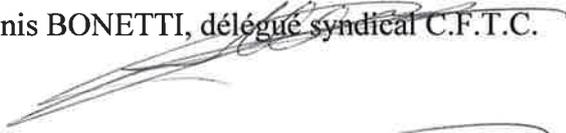


Joëlle EHRHARD, déléguée syndicale CFE-CGC

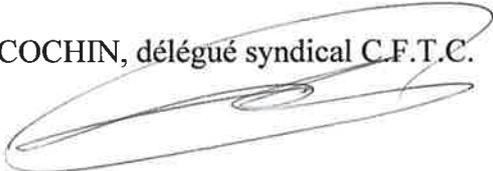
Estelle FAYOT, déléguée syndicale CFE-CGC



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



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



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



GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

N°	Fonction	CCN		Grilles fixe au 01/05/2019	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixe au 01/10/2020	variable centré au 1/5/2019	évolution variable centré	nouveau variable centré au 1/10/2020	variable maxi	évolution variable maxi	nouveau variable maxi au 1/10/2020	Minimum conventionnel ou SMIC en vigueur	
		Classification DGE	Niveau											Echelon
VENTE	VENDEUR	débutant	I	3	830	+ 10 €	840						1 555	
		confirmé	II	1	870	+ 10 €	880						1 591	
		autonome	II	2	910	+ 10 €	920	variable		variable	variable		1 631	
		expert	III	3	970	+ 10 €	980						1 671	
		leader	III	1	1 030	+ 10 €	1 040						1 708	
	CONSEILLER VENTE ET SERVICES Small Store	débutant	I	3	800		800							1 555
		confirmé	II	1	840		840							1 591
		autonome	II	2	880		880	variable		variable	variable		1 631	
		expert	III	3	940		940						1 671	
		leader	III	1	1 000		1 000						1 708	
	CONCEPTEUR CUISINE	débutant	III	1	1 400	+ 10 €	1 410							1 555
		confirmé	III	1	1 450	+ 10 €	1 460							1 591
		autonome	III	1	1 500	+ 10 €	1 510	variable		variable	variable		1 631	
		expert	III	2	1 550	+ 10 €	1 560						1 671	
		leader	III	3	1 650	+ 10 €	1 660						1 708	
FONCTIONS SUPPORT MAGASIN ET SAV	CONSEILLER POLE SERVICE	débutant	I	3	1 575	+ 10 €	1 585						1 555	
		confirmé	II	1	1 620	+ 10 €	1 630	20		20	30		1 591	
		autonome	II	2	1 662	+ 10 €	1 672	30		30	40		1 631	
		expert	II	3	1 701	+ 10 €	1 711	40		40	50		1 671	
		leader	III	1	1 740	+ 10 €	1 750	40		40	50		1 708	
	MAGASINIER MAGASIN - SAV GESTIONNAIRE P.DETACHEES RECEPTIONNAIRE COMPTOIR RECEPTIONNAIRE LOGISTIQUE HOTESSE SECRETAIRE CHARGE DE CLIENTELE	débutant	I	3	1 531	+ 24 €	1 555							1 555
		confirmé	II	1	1 568	+ 23 €	1 591							1 591
		autonome	II	2	1 610	+ 21 €	1 631							1 631
		expert	II	3	1 649	+ 23 €	1 672							1 671
		leader	III	1	1 683	+ 26 €	1 709							1 708
CHAUFFEUR LIVREUR	débutant	I	3	1 530	+ 15 €	1 545	93,75		93,75	variable		variable	1 555	
	confirmé	II	1	1 565	+ 15 €	1 580	93,75		93,75	variable		variable	1 591	
	autonome	II	2	1 600	+ 15 €	1 615	93,75		93,75	variable		variable	1 631	
	expert	II	3	1 635	+ 15 €	1 650	93,75		93,75	variable		variable	1 671	
	leader	III	1	1 670	+ 15 €	1 685	93,75		93,75	variable		variable	1 708	
CENTRE DE SERVICES & LIVRAISON	TECHNICIEN ITINERANT "Blanc" ou ITINERANT "mixte : brun/blanc"	sur ex-périmètre Rhône Alpes												
		débutant	II	1	1 535	+ 30 €	1 565	185		185	400	+ 100 € bonus *	400	1 555
		confirmé	II	2	1 570	+ 35 €	1 605	185		185	400	+ 100 € bonus *	400	1 631
		autonome	III	1	1 620	+ 60 €	1 680	185		185	400	+ 100 € bonus *	400	1 708
		expert	III	2	1 654	+ 70 €	1 724	185		185	400	+ 100 € bonus *	400	1 749
		leader	III	3	1 700	+ 100 €	1 800	185		185	400	+ 100 € bonus *	400	1 789
		chef de groupe	III	3	1 760	+ 100 €	1 860	185		185	400	+ 100 € bonus *	400	1 789
		sur ex-périmètre Alsace Lorraine												
		débutant	II	1	1 545	+ 20 €	1 565	170		170	400	+ 100 € bonus *	400	1 415
	confirmé	II	2	1 575	+ 30 €	1 605	170		170	400	+ 100 € bonus *	400	1 591	
	autonome	III	1	1 615	+ 65 €	1 680	170		170	400	+ 100 € bonus *	400	1 631	
	expert	III	2	1 645	+ 79 €	1 724	170		170	400	+ 100 € bonus *	400	1 671	
	leader	III	3	1 685	+ 115 €	1 800	170		170	400	+ 100 € bonus *	400	1 708	
	sur ex-périmètre Provence Méditerranée													
	débutant	II	1	1 440	+ 20 €	1 460	250		250	550	+ 100 € bonus *	550	1 415	
	confirmé	II	2	1 500	+ 30 €	1 530	250		250	550	+ 100 € bonus *	550	1 555	
	autonome	III	1	1 545	+ 60 €	1 605	250		250	550	+ 100 € bonus *	550	1 591	
	expert	III	2	1 650	+ 70 €	1 720	250		250	550	+ 100 € bonus *	550	1 631	
leader	III	3	1 735	+ 100 €	1 835	250		250	550	+ 100 € bonus *	550	1 671		
TECHNICIEN ATELIER ou ITINERANT "Brun" ou A21	sur ex-périmètre Rhône Alpes													
	débutant	II	1	1 535	+ 25 €	1 560	185		185	400		400	1 555	
	confirmé	II	2	1 570	+ 20 €	1 590	185		185	400		400	1 631	
	autonome	III	1	1 620	+ 15 €	1 635	185		185	400		400	1 708	
	expert	III	2	1 654	+ 15 €	1 669	185		185	400		400	1 749	
	leader	III	3	1 700	+ 15 €	1 715	185		185	400		400	1 789	
	chef de groupe	III	3	1 760	+ 15 €	1 775	185		185	400		400	1 789	
	sur ex-périmètre Alsace Lorraine													
	débutant	II	1	1 545	+ 15 €	1 560	170		170	400		400	1 555	
confirmé	II	2	1 575	+ 15 €	1 590	170		170	400		400	1 631		
autonome	III	1	1 615	+ 20 €	1 635	170		170	400		400	1 708		
expert	III	2	1 645	+ 24 €	1 669	170		170	400		400	1 749		
leader	III	3	1 685	+ 30 €	1 715	170		170	400		400	1 789		
sur ex-périmètre Provence Méditerranée														
débutant	II	1	1 440	+ 15 €	1 455	250		250	550		550	1 555		
confirmé	II	2	1 500	+ 15 €	1 515	250		250	550		550	1 631		
autonome	III	1	1 545	+ 15 €	1 560	250		250	550		550	1 708		
expert	III	2	1 650	+ 15 €	1 665	250		250	550		550	1 749		
leader	III	3	1 735	+ 15 €	1 750	250		250	550		550	1 789		

• Sous réserve de la Consultation devant le CSE

By PC

PV.
 Page 16 sur 17
 EF
 A
 JP

GRILLES SALAIRES DARTY GRAND EST E.O.T.

Fonction	Classification DGE	CCN		Grilles fixe au 01/05/2019	Evolution grilles en montant	Nouvelles Grilles fixe au 01/10/2020	variable centré au 1/5/2019	évolution variable centré	nouveau variable centré au 1/10/2020	variable maxi	évolution variable maxi	nouveau variable maxi au 1/10/2020	Minimum conventionnel ou SMIC en vigueur
		Niveau	Echelon										
CONSEILLER CLIENTS	débutant	I	3	1 540	+ 15 €	1 555	61		61	150		150	1 555
	confirmé	II	1	1 575	+ 15 €	1 590	61		61	150		150	1 591
	autonome	II	2	1 610	+ 15 €	1 625	61		61	150		150	1 631
	expert	III	1	1 673	+ 15 €	1 688	61		61	150		150	1 708
	leader	III	2	1 712	+ 15 €	1 727	61		61	150		150	1 749
TECHNICIEN CONSEIL	débutant	I	3	1 520	+ 15 €	1 535	205		205	387		387	1 555
	confirmé	II	2	1 565	+ 15 €	1 580	205		205	387		387	1 631
	autonome	III	1	1 618	+ 15 €	1 633	205		205	387		387	1 708
	expert	III	2	1 654	+ 15 €	1 669	205		205	387		387	1 749
	leader	III	3	1 691	+ 15 €	1 706	205		205	387		387	1 789
TECHNICIEN HOT LINER BOX		I	3	1 470	+ 15 €	1 485	170		170	380		380	1 555
		II	1	1 500	+ 15 €	1 515	170		170	380		380	1 591
		II	2	1 550	+ 15 €	1 565	170		170	380		380	1 631
		III	3	1 585	+ 15 €	1 600	170		170	380		380	1 671
		III	1	1 670	+ 15 €	1 685	170		170	380		380	1 708
SUPPORT METIER TERRAIN		III	2	1 770	+ 15 €	1 785	170		170	380		380	1 749
		III	1	1 670	+ 15 €	1 685	170		170	380		380	1 708
		III	2	1 780	+ 15 €	1 795	170		170	380		380	1 749
		III	3	1 825	+ 15 €	1 840	170		170	380		380	1 789
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE SIEGE et ENS & plateforme livraison	débutant	I	3	1 531	+ 24 €	1 555							1 555
	confirmé	II	1	1 568	+ 23 €	1 591							1 591
	autonome	II	2	1 610	+ 21 €	1 631							1 631
	expert	III	1	1 687	+ 22 €	1 709							1 708
	leader	III	2	1 725	+ 24 €	1 749							1 749
CARISTE	débutant	I	3	1 431	+ 15 €	1 446	140		140	260		260	1 555
	confirmé	II	2	1 472	+ 15 €	1 487	140		140	260		260	1 631
	autonome	II	3	1 519	+ 15 €	1 534	140		140	260		260	1 671
	expert	III	1	1 565	+ 15 €	1 580	140		140	260		260	1 708
	leader	III	2	1 613	+ 15 €	1 628	140		140	260		260	1 749
PREPARETEUR COMMANDE - MAGASINIER DEPOT	débutant	I	3	1 381	+ 15 €	1 396	140		140	260		260	1 555
	confirmé	II	1	1 426	+ 15 €	1 441	140		140	260		260	1 591
	autonome	II	3	1 491	+ 15 €	1 506	140		140	260		260	1 671
	expert	II	3	1 529	+ 15 €	1 544	140		140	260		260	1 671
	leader	III	1	1 581	+ 15 €	1 596	140		140	260		260	1 708

B/D PC

EF P.V.
Page 17 sur 17
AT DP

