

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023 DE L'U.E.S. DARTY GRAND OUEST**

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	3
<b>Article I – Champ d’application</b> .....	3
<b>Article II – Durée de l’accord</b> .....	3
<b>Article III - Objet de l’accord</b> .....	3
<b>Article IV – Poursuite du dialogue social</b> .....	6
<b>Article V – Salaires et emplois</b> .....	6
V.1 Augmentations grilles EOT .....	7
V.2 Revalorisation des salaires fixes en vue d’une augmentation globale minimale garantie .....	10
V.3 Engagement d’enveloppe d’augmentations individuelles des EOT de l’U.E.S. Darty Grand Ouest .....	10
V.4 Engagement d’enveloppe d’augmentations individuelles des Agents de Maîtrise et Cadres de l’U.E.S. Darty Grand Ouest .....	11
<b>Article VI – Prime exceptionnelle DGO</b> .....	11
<b>Article VII - Augmentation de la valeur nominale des tickets restaurant</b> .....	12
<b>Article VIII - Congés pour évènements familiaux</b> .....	13
<b>Article IX – Engagement d’une enveloppe de prime exceptionnelle</b> .....	13
<b>Article X – Mesures en faveur de la qualité de vie au travail et de l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée</b> .....	13
<b>Article XI – Issues de la négociation annuelle obligatoire de 2023</b> .....	14
<b>Article XII – Date d’application de l’accord</b> .....	14
<b>Article XIII – Dépôt et publicité de l’accord</b> .....	14

**Entre les soussignés**

La société DARTY GRAND OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé – BP 31525 - 44315 Nantes Cedex 3;

**Et**

La société A2I DARTY OUEST dont le siège social est situé 32 rue de Coulongé - 44300 Nantes ;

**Représentées par madame Stéphanie FELDMAN**

**Ci-après dénommées « U.E.S DARTY GRAND OUEST »**

**D'une part,**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives suivantes au niveau de l'U.E.S. susvisée,

**La C.A.T.**, représentée par Monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central conventionnel ;

**La C.F.D.T.**, représentée par Monsieur Vincent MARANDEAU, Délégué syndical central conventionnel ;

**La C.F.E.-C.G.C.**, représentée par Monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central conventionnel ;

**La C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Jean-Michel PHILIPPOT, Délégué syndical central conventionnel ;

**La C.G.T.**, représentée par Monsieur Pascal BRIULET, Délégué syndical central conventionnel ;

**Le S.L.**, représenté par monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central conventionnel ;

**D'autre part,**

Il a été convenu et arrêté les dispositions suivantes :

### **Préambule**

Les Délégations syndicales et la Direction générale de l'entreprise se sont rencontrées, à l'initiative de cette dernière, dans le cadre de l'article L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord d'entreprise constitue une synthèse à titre principal des trois réunions plénières qui se sont tenues les 1<sup>er</sup> mars, 15 mars et 28 mars 2023.

Elles se sont déroulées sur la base des documents communiqués par la Direction.

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

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

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.

### **Article I – Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux collaborateurs de l'ensemble des sites de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

### **Article II – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sauf s'agissant des dispositions pour lesquelles il est prévu expressément qu'elles sont prises pour une durée déterminée.

### **Article III - Objet de l'accord**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Il se substitue à toute disposition résultant d'accords, d'usages ou d'engagements unilatéraux relatifs aux mêmes sujets.

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

#### **➤ Égalité professionnelle et temps partiel**

En s'appuyant toujours sur le bilan de la situation comparée hommes / femmes, les parties constatent

une sous-représentation de la population féminine au sein de l'encadrement magasin. Aussi, la Direction s'engage à poursuivre la féminisation des postes d'encadrement notamment en magasin et à maintenir la dynamique de féminisation dans les filières Intervention à domicile (I.A.D) et Livraison.

Conformément à l'Accord de Méthode du Groupe FNAC DARTY portant sur la négociation du bloc égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail signé le 29 novembre 2019, le thème de négociation relatif aux objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel que visé à l'article L.2242-17 du Code du travail, a fait l'objet d'une négociation au sein de l'U.E.S Darty Grand Ouest et a donné lieu à la signature d'un accord le 13 septembre 2022.

Le nombre de salariés employés à temps partiel dans l'entreprise en 2022 était de 242 salariés dont 154 salariés contrats étudiants à temps partiel annualisé (cette catégorie représente donc 63.6 % des salariés à temps partiel).

En dehors de cette population, il reste uniquement 88 salariés à temps partiel soit 3.28% de l'effectif total de l'U.E.S. Darty Grand Ouest, soit une baisse de 0,74 point vs 2021.

Cela a été obtenu grâce :

- ✓ à une volonté affichée, manifestée notamment dans le cadre de l'accord 2005 sur l'accord d'aménagement du temps de travail, de n'embaucher que des contrats à temps partiel choisi ;
- ✓ 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.

➤ **Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et objectifs de progression**

La note de l'index portant sur l'égalité professionnelle publiée en 2023 pour l'année 2022 pour DARTY GRAND OUEST est égale à 83/100.

En application du décret du 25 février 2022, la Direction a identifié et présenté les trois objectifs de progression suivants concernant les trois indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte.

→ Indicateur d'écart de promotion (note obtenue 10/15)

Il ressort des écarts de 21,6% en défaveur des femmes pour la CSP « techniciens et agents de maîtrise ».

Le premier levier identifié est de poursuivre, autant que possible les actions de recrutement/nomination de Femmes à des postes d'Agent de Maîtrise. Pour chaque short-list des candidatures présélectionnées pour pourvoir un poste, il devra y avoir autant que possible une femme. Enfin il devra y avoir une femme parmi les décisionnaires dans le cadre du process de recrutement.

→ Indicateur du nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (note obtenue de 0/10)

Il ressort qu'aucune femme ne figure parmi les plus hautes rémunérations au sein de DARTY GRAND OUEST.

Le levier identifié est de poursuivre, autant que possible les actions de recrutement/nomination de Femmes à des métiers à responsabilité afin qu'elles puissent être promues à terme à des postes de cadre dirigeant.

→ Indicateur Ecart de rémunération (note obtenue 38/40)

Concernant les cadres de 40 à 49 ans, il ressort un écart de rémunération après application du seuil de pertinence de 9,5% ; s'agissant des 50 ans et plus, il est de 24,5%.

Dès lors, au-delà des actions initiées en vue de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (par CSP, par filière, par ancienneté) notamment à l'occasion du Plan Salaire, une particulière vigilance sera apportée dans le recrutement des cadres de plus de 40 ans et les niveaux de salaire proposés.

#### ➤ **Travailleurs handicapés**

Depuis plusieurs années, l'entreprise a mis en œuvre diverses mesures (prise en charge de la part salariale de la mutuelle, partenariat avec Inter Handicap System) ou actions à destination des recruteurs internes (Duo Day, salon Hello Handicap, ...) pour favoriser l'emploi et améliorer l'accueil des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.

Les éléments transmis aux représentants du personnel sur l'obligation d'emploi de cette catégorie de salariés laissent apparaître une très légère augmentation de la contribution principalement due à la hausse de l'effectif assujetti.

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Contribution (€)	221 229	187 858	161 566	89 665
Effectif moyen assujetti	2677	2644	2493	1683
Effectif moyen total	2677	2644	2493	2418

#### ➤ **La mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail**

La thématique de la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail a fait l'objet d'un accord spécifique applicable à l'U.E.S Darty Grand Ouest, en date du 13 septembre 2022, révisé par avenant du 29 mars 2023. Les parties conviennent de renégocier sur cette thématique lors des NAO 2024.

## ➤ Épargne salariale

Les salariés de l'U.E.S. Darty Grand Ouest bénéficient :

- d'un accord de participation ;
- d'un plan d'épargne d'entreprise au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ;
- d'un PERCO-I bénéficiant d'un abondement versé par l'entreprise de 20 % pour tout déversement du compte épargne temps dans ce PERCO-I ;
- d'un compte épargne temps.

## Article IV – 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.

Ce dialogue social, susceptible d'aboutir à des accords d'entreprise spécifiques ou à des consultations du CSE, doit permettre l'évolution progressive des structures, des process, des méthodes de travail ou encore de la gestion des Ressources Humaines pour permettre de mieux adapter l'entreprise aux changements de son environnement.

Dans cette perspective, la Direction s'engage à revenir vers les partenaires sociaux durant l'exercice budgétaire 2023-2024, pour aborder les thèmes suivants :

- Négociation d'un accord d'intéressement ;
- Négociation d'un avenant à l'accord relatif aux dimanches ;
- Négociation d'un avenant à l'accord relatif au télétravail régulier.

## Article V – Salaires et emplois

Il est précisé qu'en dehors de toute augmentation, le « glissement vieillissement technicité » (GVT) entrainera une augmentation automatique de la masse salariale de l'entreprise estimée à +2,02% pour 2023.

Il est convenu que les dispositions suivantes seront appliquées :

Eu égard au turn-over, à la polyvalence croissante et aux compétences requises, certains métiers font l'objet d'une attention particulière avec une revalorisation de leurs grilles de salaire :

### V.1 Augmentations grilles EOT

#### ➤ Vendeurs

Qualification	AVANT NAO			Qualification	POST NAO			MESURES NAO 2023	Ecart en €	% d'augmentation
	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT		Niv	Ech				
Vendeur(-euse) débutant(e)	I	2	927,62 €	➔ Vendeur(-euse) débutant(e)	I	3	974,00	+ 46,38 €	5,00%	
Vendeur(-euse)	I	3	951,75 €	➔ Vendeur(-euse) confirmé(e)	II	1	1004,00	+ 52,25 €	5,49%	
Vendeur(-euse) confirmé(e)	II	1	967,34 €	➔ Vendeur(-euse) autonome	II	2	1034,00	+ 66,66 €	6,89%	
Vendeur(-euse) autonome	II	2	977,73 €	➔ Vendeur(-euse) expérimenté(e)	II	3	1059,00	+ 76,07 €	7,74%	
Vendeur(-euse) expérimenté(e)	II	3	982,93 €	➔ Vendeur(-euse) leader	III	1	1085,00	+ 70,88 €	6,99%	
Vendeur(-euse) expert(e)	III	1	1 014,12 €							

Deux niveaux échelons seront fusionnés dans le but d'en réduire le nombre et ainsi permettre de valoriser davantage le passage à un échelon supérieur.

#### Exemple 1 :

Un vendeur débutant au niveau échelon I.2 qui percevait 927,62€ brut en salaire de base sera désormais vendeur débutant I.3 avec un salaire de base à 974,00€ brut. Il bénéficiera ainsi d'une augmentation de 46,38€ (quarante-six euros et trente-huit centimes) sur son salaire brut de base.

#### Exemple 2 :

Un vendeur confirmé au niveau échelon II.1 qui percevait 967,34€ brut en salaire de base sera désormais vendeur autonome au niveau échelon II.2 avec un salaire de base à 1034,00€. Il bénéficiera ainsi d'une augmentation de 66,66€ (soixante-six euros et soixante-six centimes) sur son salaire brut de base.

#### ➤ Conseillers pôle services

Qualification	AVANT NAO			Qualification	POST NAO			MESURES NAO 2023	Ecart en €	% d'augmentation
	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT		Niv	Ech				
Conseiller(ère) pôle service débutant(e)	I	2	1 649,10 €	Conseiller(ère) pôle service	I	3	1723,00	+ 73,90 €	4,48%	
Conseiller(ère) pôle service	I	3	1 666,75 €	Conseiller(ère) pôle service confirmé(e)	II	1	1772,00	+ 69,56 €	4,09%	
Conseiller(ère) pôle service confirmé(e)	II	1	1 702,44 €	Conseiller(ère) pôle service autonome	II	2	1813,00	+ 69,61 €	3,99%	
Conseiller(ère) pôle service autonome	II	2	1 743,39 €	Conseiller(ère) pôle service expérimenté(e)	II	3	1853,00	+ 69,71 €	3,91%	
Conseiller(ère) pôle service expérimenté(e)	II	3	1 783,29 €	Conseiller(ère) pôle service leader	III	1	1901,00	+ 69,42 €	3,79%	
Conseiller(ère) pôle service expert(e)	III	1	1 831,58 €							

Deux niveaux échelons seront fusionnés dans le but d'en réduire le nombre et ainsi permettre de valoriser davantage le passage à un échelon supérieur.

#### Exemple 1 :

Un conseiller pôle service débutant au niveau échelon I.2 qui percevait 1649,10€ brut en salaire de base sera désormais conseiller pôle service I.3 avec un salaire de base à 1723,00€ brut. Il bénéficiera ainsi d'une augmentation de 73,90 € (soixante-treize euros centimes et quatre-vingt-dix centimes) sur son salaire brut de base.

#### Exemple 2 :

Un conseiller pôle service au niveau échelon I.3 qui percevait 1666.75€ brut en salaire de base sera désormais conseiller pôle service I.3 avec un salaire de base à 1723,00€ brut. Il bénéficiera ainsi d'une augmentation de 56,25 € (cinquante-six euros et vingt-cinq centimes) sur son salaire brut de base.

➤ **Concepteurs vendeur cuisine**

Filière	Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	MESURES NAO 2023	Ecart en €	% d'augmentati on
Vente cuisine	Concepteur(-trice) vendeur(-euse)	III	1	1 681,29 €	1 706,29 €	+ 25,00 €	1,5%
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) confirmé(e)	III	1	1 710,00 €	1 735,00 €	+ 25,00 €	1,5%
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) autonome	III	2	1 740,00 €	1 765,00 €	+ 25,00 €	1,4%
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expérimenté	III	2	1 770,00 €	1 795,00 €	+ 25,00 €	1,4%
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expert(-e)	III	3	1 800,00 €	1 825,00 €	+ 25,00 €	1,4%
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) évolutif(-e)	IV	1	1 840,00 €	1 865,00 €	+ 25,00 €	1,4%
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) évolutif(-e)	IV	2	1 890,00 €	1 915,00 €	+ 25,00 €	1,3%

➤ **Livreurs**

Filière	Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	MESURES NAO 2023	Ecart en €	% d'augmentati on
Livraison	Aide-livreur	I	2	1 644,58 €	1 680,00 €	+ 35,42 €	2,2%
	Livreur débutant	I	3	1 650,00 €	1 691,00 €	+ 41,00 €	2,5%
	Livreur confirmé 1	II	1	1 675,00 €	1 721,00 €	+ 46,00 €	2,7%
	Livreur confirmé 2	II	2	1 695,00 €	1 756,00 €	+ 61,00 €	3,6%
	Livreur confirmé 3	II	3	1 715,00 €	1 796,00 €	+ 81,00 €	4,7%
	Livreur leader 1	III	1	1 740,00 €	1 837,00 €	+ 97,00 €	5,6%
	Livreur leader 2	III	2	1 765,00 €	1 877,00 €	+ 112,00 €	6,3%

➤ **Logistique et services**

Filière	Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	MESURES NAO 2023	Ecart en €	% d'augmentati on
Logistique et services	Employé(e) administratif(-ve) services débutant(e)	I	2	1 624,10 €	1 689,00 €	+ 64,90 €	4,0%
	Employé(e) administratif(-ve) services maîtrisant	I	3	1 641,75 €	1 710,00 €	+ 68,25 €	4,2%
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 1	II	1	1 677,44 €	1 732,00 €	+ 54,56 €	3,3%
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 2	II	2	1 718,39 €	1 774,00 €	+ 55,61 €	3,2%
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 3	II	3	1 758,29 €	1 816,00 €	+ 57,71 €	3,3%
	Employé(e) administratif(-ve) services leader	III	1	1 796,08 €	1 854,00 €	+ 57,92 €	3,2%
	Employé(e) logistique services débutant(e)	I	2	1 624,10 €	1 689,00 €	+ 64,90 €	4,0%
	Employé(e) logistique services maîtrisant	I	3	1 641,75 €	1 710,00 €	+ 68,25 €	4,2%
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 1	II	1	1 677,44 €	1 732,00 €	+ 54,56 €	3,3%
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 2	II	2	1 718,39 €	1 774,00 €	+ 55,61 €	3,2%
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 3	II	3	1 758,29 €	1 816,00 €	+ 57,71 €	3,3%
	Employé(e) logistique services leader	III	1	1 796,08 €	1 854,00 €	+ 57,92 €	3,2%



➤ **ATT et DRC**

Filière	Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	MESURES NAO 2023	Ecart en €	% d'augmentation
ATT et DRC	Chargé(e) de clientèle débutant(e)	II	1	1 658,15 €	1 713,00 €	+ 54,85 €	3,3%
	Chargé(e) de clientèle maîtrisant	II	2	1 704,24 €	1 809,00 €	+ 104,76 €	6,1%
	Chargé(e) de relation client	II	3	1 759,89 €	1 865,00 €	+ 105,11 €	6,0%
	Chargé(e) de relation client maîtrisant	III	1	1 816,58 €	1 922,00 €	+ 105,42 €	5,8%
	Chargé(e) de relation client mixte	III	4	1 840,00 €			
	Chargé(e) de relation client expert(e)	III	2	1 860,00 €	1 965,00 €	+ 105,00 €	5,6%
	Assistant(e) technique débutant(e)	II	1	1 658,15 €	1 764,00 €	+ 105,85 €	6,4%
	Assistant(e) technique maîtrisant	II	2	1 704,24 €	1 810,00 €	+ 105,76 €	6,2%
	Assistant(e) technique confirmé(e)	II	3	1 759,89 €	1 865,00 €	+ 105,11 €	6,0%
	Assistant(e) technique leader	III	1	1 777,72 €	1 883,14 €	+ 105,42 €	5,9%
	Assistant(e) qualité débutant(e)	II	4	1 658,15 €			
	Assistant(e) qualité maîtrisant	II	2	1 704,24 €			
	Assistant(e) qualité confirmé(e)	II	3	1 759,89 €			
Assistant(e) qualité leader	III	4	1 816,58 €				

Le montant de la rémunération variable mensuelle pour le métier de Chargé(e) de clientèle débutant(e) passera de 150€ brut à 180€ brut.

Concernant les autres qualifications de la filière « ATT et DRC », le montant de la rémunération variable mensuelle passera de 250€ brut à 180€ brut. Les 70€ brut de différence seront réintégrés dans le salaire de base desdites qualifications. Les augmentations prévues par la grille ci-dessus tiennent compte, pour les qualifications concernées, de cette réintégration.

➤ **Services**

Filière	Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	MESURES NAO 2023	Ecart en €	% d'augmentation
Services	Apprenti Technicien(-ne)	I	2	-	-	-	-
	Technicien(-ne) débutant(e)	I	3	1 623,06 €	1 673,00 €	+ 49,94 €	3,1%
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 1	II	1	1 676,39 €	1 732,00 €	+ 55,61 €	3,3%
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 2	II	2	1 727,84 €	1 780,00 €	+ 52,16 €	3,0%
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 3	II	3	1 801,33 €	1 836,00 €	+ 34,67 €	1,9%
	Technicien(-ne) expert(e) niveau 1	III	1	1 874,83 €	1 905,00 €	+ 30,17 €	1,6%
	Technicien(-ne) expert(e) niveau 2	III	2	1 874,83 €	1 960,00 €	+ 85,17 €	4,5%
	Technicien(-ne) leader	III	3	1 948,32 €	2 015,00 €	+ 66,68 €	3,4%
	Assistant(e) technicien(-ne) débutant(e)	I	2	1 623,06 €	1 670,00 €	+ 46,94 €	2,9%
	Assistant(e) technicien(-ne) maîtrisant	I	3	1 629,15 €	1 684,00 €	+ 54,85 €	3,4%
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 1	II	1	1 639,65 €	1 705,00 €	+ 65,35 €	4,0%
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 2	II	2	1 685,84 €	1 746,00 €	+ 60,16 €	3,6%
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 3	II	3	1 730,99 €	1 786,00 €	+ 55,01 €	3,2%
	Assistant(e) technicien(-ne) leader	III	1	1 787,68 €	1 838,00 €	+ 50,32 €	2,8%
	Technicien(-ne) Mixte IAD	II	1	1 740,00 €	1 765,00 €	+ 25,00 €	1,4%
	Technicien(-ne) Mixte IAD confirmé(e)	II	2	1 833,75 €	1 859,00 €	+ 25,25 €	1,4%
	Technicien(-ne) Mixte IAD autonome	III	1	1 911,14 €	1 937,00 €	+ 25,86 €	1,4%
	Technicien(-ne) Mixte IAD expert(e)	III	2	2 037,50 €	2 063,00 €	+ 25,50 €	1,3%
	Technicien(-ne) Mixte IAD leader	III	3	2 180,00 €	2 205,00 €	+ 25,00 €	1,1%

Ces nouvelles grilles seront effectives au 1<sup>er</sup> avril 2023.

### V.2 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 d'une augmentation minimale garantie, incluant la revalorisation de grille ci-dessus mentionnée au chapitre V.1 pour les collaborateurs qui étaient impactés par cette dernière.

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

Cette augmentation globale minimale garantie s'établit sur les paies d'avril 2023 à hauteur de :

- + 40 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les conseillers Pôle Services ;
- + 40 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les vendeurs ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les concepteurs Vendeurs Cuisine ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les magasiniers et les secrétaires des magasins ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les livreurs ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les employés administratifs services et les employés logistiques services ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les chargés de clientèle et chargés de relation client ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les assistants techniques ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les techniciens, assistant technicien et les techniciens mixte IAD ;
- + 25 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les E.O.T rattachés au siège de Darty Grand Ouest ;
- + 35 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour tous les encadrants (au statut agents de maîtrise ou cadres) ;

### V.3 Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des EOT de l'U.E.S. Darty Grand Ouest

L'entretien annuel d'activité et l'entretien professionnel sont les moments de l'année où les compétences et l'évolution professionnelle de chaque collaborateur sont évoquées et appréciées par les managers.

Dans le cadre du présent accord, en sus des augmentations de grilles de salaire fixes déjà accordées pour les salariés au statut employé mentionnés aux articles V.1 et V.2, la Direction s'engage à ce que les salaires de base des salariés au statut Employés fassent l'objet de mesures complémentaires d'augmentations individuelles (augmentations individuelles selon la performance individuelle sans changement de niveau échelon, ou changement de niveau échelon donnant lieu à une augmentation

individuelle de salaire), dont le niveau global a été fixé à 500 400€ brut s sur la période d'avril 2023 à décembre 2023. (650 600€ brut chargés en base 12 mois glissants).

Cette enveloppe d'augmentations individuelles permettra également de contribuer à réduire l'écart de salaire entre les hommes et les femmes.

La Direction s'engage à ce que chaque responsable regarde individuellement le positionnement des salariés qui n'auraient pas bénéficié d'une évolution de leur niveau-échelon dans les 5 dernières années dans la même fonction.

V.4 Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des Agents de Maîtrise et Cadres de l'U.E.S. Darty Grand Ouest

La Revue de développement 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, la Direction s'engage à ce que les salaires de base des encadrants fassent l'objet de mesures individuelles d'augmentation - dont le niveau global a été fixé à 652 900€ brut chargés au total sur la période d'avril 2023 à décembre 2023 (866 300€ brut chargés en base 12 mois glissants).

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.

Une attention particulière sera également portée lors de l'attribution de ces augmentations individuelles sur la population des responsables pôle service, chefs des ventes, ainsi que les responsables plateforme et les CDGT.

**Article VI – Prime exceptionnelle DGO**

Les partenaires sociaux et la Direction se sont accordés à octroyer une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 100 euros brut (*cent euros brut*) sur la paie de juin 2023 pour tous les salariés présents au moment du versement de la prime et déjà en poste au 31 mars 2023, dans les conditions suivantes :

*a) Les bénéficiaires de la prime exceptionnelle DGO*

Sont éligibles à la prime exceptionnelle DGO, tous les salariés des sites de l'U.E.S Darty Grand Ouest titulaires d'un contrat de travail, en CDI ou en CDD présents dans les effectifs au 31 mars 2023 et toujours inscrits dans les effectifs le 30 juin 2023.

*b) Les modalités de calcul de la prime exceptionnelle DGO*

La prime exceptionnelle DGO est issue d'un calcul individuel.

Le montant de la prime exceptionnelle DGO est fixé à 100 euros brut (*cent euros brut*) par bénéficiaire, ce montant étant éventuellement proratisé en fonction de l'horaire contractuel et des absences selon les conditions ci-dessous :

- Prorata du montant de la prime pour les temps partiels :

Ce montant maximum de 100 euros brut s'apprécie pour un salarié justifiant d'un horaire contractuel mensuel à temps complet apprécié du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 31 mars 2023. Ainsi, dans le cadre d'un contrat à temps partiel, ce montant maximum sera proratisé.

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

Le montant de la prime exceptionnelle sera ensuite proratisé en fonction du temps de présence du bénéficiaire du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 31 mars 2023.

Pour apprécier le montant de la prime 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 et jours fériés mobiles / au choix,
- les congés légaux et conventionnels pour évènements familiaux,
- les congés maternité et paternité,
- les 30 premiers jours d'absence pour accident du travail (accident de trajet inclus)
- les absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Toutes les autres absences, non listées ci-dessus, viendront proratiser le montant de la prime exceptionnelle DGO. 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 (*activité partielle, temps partiel thérapeutique, maladie professionnelle, 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...*).

Les parties conviennent que cette prime étant exceptionnelle, elle ne rentre pas dans le calcul mensuel du salaire minimum conventionnel, et dans le calcul de la Prime de Fin d'Année.

Cette mesure est à durée déterminée pour l'exercice 2023.

**Article VII - Augmentation de la valeur nominale des tickets restaurant**

Eu égard au contexte inflationniste que nous connaissons et notamment sur les produits alimentaires, la Direction et les partenaires sociaux se sont accordés pour qu'à compter de la commande du mois de mai 2023 (distribuée en juin 2023), la valeur nominale des Tickets Restaurants passe de 7,80 € à 8,80€, soit une augmentation de 12,8%. La prise en charge par l'entreprise passera donc de 4,68 € à 5,28€.

## **Article VIII - Congés pour évènements familiaux**

### VIII. 1 Congé pour les parents suite à l'annonce d'une maladie chronique ou d'un cancer de leur enfant

Le congé spécifique, dont bénéficient les parents suite à l'annonce d'une maladie chronique ou d'un cancer d'un de leur enfant, est porté de 5 à 7 jours ouvrés. Il est entendu que ces jours pourront être pris en journée complète ou par demi-journée.

Il est précisé que ce congé pour évènement familial doit être pris sur présentation d'un justificatif. Les jours octroyés pourront être pris ultérieurement à l'annonce de la maladie.

### VIII. 1 Congé pour les collaborateurs dont le neveu ou nièce de moins de 16 ans est décédé

Les partenaires sociaux et la direction se sont accordés pour accorder deux jours ouvrés aux collaborateurs qui apprennent le décès d'un neveu ou d'une nièce ayant moins de 16 ans.

Les jours pour évènement familial doivent être pris dans une période entourant l'évènement et sont attribués sur présentation d'un justificatif.

## **Article IX – Engagement d'une enveloppe de prime exceptionnelle**

Une enveloppe de 616 000€ brut chargés sera attribuée sous forme de primes exceptionnelles.

Il est précisé que ces 616 000 € seront répartis entre chaque direction (exploitation, opération et siège).

Ces dernières seront responsables des propositions de primes exceptionnelles individuelles selon la performance individuelle qui seront consolidées et arbitrées au niveau de la direction générale.

Les primes exceptionnelles seront distribuées aux salariés au statut employé, agents de maîtrise et cadre concernés sur la paie d'avril 2023.

Cette mesure est à durée déterminée pour l'exercice 2023.

## **Article X – Mesures en faveur de la qualité de vie au travail et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée**

Conformément aux dispositions de l'accord groupe sur la Qualité de Vie au Travail, la Direction souhaite prolonger les tests d'organisation du travail innovants et différents déjà initiés en 2022, afin de s'adapter aux évolutions du marché du travail et des aspirations des collaborateurs et futurs collaborateurs.

Dans ce cadre, des tests d'organisation du travail sur 4 jours par semaine seront poursuivis sur la période de modulation 2023/2024 sur les filières exploitation et livraison.

La direction s'engage à se réunir spécifiquement sur cette thématique avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires du présent accord afin de déterminer et suivre ces indicateurs de suivi.

#### **Article XI – Issues de la négociation annuelle obligatoire de 2023**

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.

#### **Article XII – Date d'application de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1er avril 2023, sauf opposition majoritaire d'organisations syndicales représentatives entachant la validité du présent accord et le réputant alors non écrit.

Cet accord pourra être révisé, dans les conditions prévues par le code du travail, par la voie d'un avenant conclu entre les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

#### **Article XIII – Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines, dès sa conclusion, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Nantes.


Enfin, cet accord figurera sur les tableaux d'affichage réservés à cet effet dans l'ensemble des établissements de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

Le présent accord sera communiqué aux organisations syndicales pour signature électronique.

Fait à Nantes, le 29 mars 2023

Pour les sociétés de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST, madame Stéphanie FELDMAN ;

Et

DocuSigned by:  
  
390B13F362A94AA...

Les organisations syndicales représentatives suivantes au niveau de l'U.E.S. susvisée,

La C.A.T., représentée par Monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central conventionnel ;

DocuSigned by:  
  
26FD52DF6249410...


La C.F.D.T., représentée par Monsieur Vincent MARANDEAU, Délégué syndical central conventionnel ;

DocuSigned by:  
  
8ECFF1F737F2473...

La C.F.E.-C.G.C., représentée par Monsieur Laurent HARRE, Délégué syndical central conventionnel ;


DocuSigned by:  
  
903327CF87C2411...

La C.F.T.C., représentée par Monsieur Jean-Michel PHILIPPOT, Délégué syndical central conventionnel ;

DocuSigned by:  
  
6357E48FADF7492...

La C.G.T, représentée par Monsieur Pascal BRIULET, Délégué syndical central conventionnel ;

Le S.L., représenté par monsieur Marc DIOLOGEANT, Délégué syndical central conventionnel ;

DocuSigned by:  
  
A3AC893AC1034B4...