

**PV DE DESACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE  
OBLIGATOIRE 2019  
DE L'U.E.S. DARTY GRAND OUEST**

Préambule .....	2
Article I - Champ d'application.....	2
Article II - Durée de l'accord .....	2
Article III – Objet de l'accord .....	2
Article IV – Les Organisations Syndicales .....	5
Article V – La Direction .....	5
5.1 – Poursuite du dialogue social.....	5
5.2 – Supplément de réserve spéciale de participation .....	5
5.3 – Salaires et emploi.....	6
5.3.1 – Augmentations grille EOT .....	6
5.3.2 – Augmentations EOT « au-dessus » de la grille.....	6
5.3.3 – Evolution de la grille de rémunération des concepteurs .....	6
5.4 – Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des Agents de Maîtrise et Cadres de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.....	6
5.5 – Vérification des classifications des EOT .....	7
5.6– Congés pour évènements familiaux .....	7
5.7 – Issue de la négociation annuelle obligatoire 2019 .....	8
Article VI – Date d'application des dispositions du procès verbal de désaccord.....	8
Article VII – Dépôt et publicité procès-verbal de désaccord .....	8

## **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 procès verbal de désaccord constitue une synthèse à titre principal des trois réunions plénières qui se sont tenues les 26 février, 14 et 27 mars 2019.

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

L'ensemble des nouveaux avantages et normes supplémentaires qu'institue le présent procès verbal de désaccord, constitue un tout indivisible.

La comparaison entre le présent procès verbal de désaccord 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**

Les dispositions du présent procès verbal de désaccord 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 procès verbal de désaccord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent procès verbal de désaccord est conclu en application des dispositions des articles L2242-1 et suivants du code du travail dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

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

### **➤ Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes :**

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 faire les constats suivants :

- Les salaires des hommes et des femmes dans la catégorie EOT sont très proches ;
- Les femmes ayant les statuts AM PDV perçoivent un salaire très légèrement supérieur à celui de leurs homologues masculins ;

### ➤ **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 en SAV et Logistique

Un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu le 25 juin 2015. Une renégociation de cet accord initiée fin 2018 devra être finalisée d'ici le 31 décembre 2019.

Le nombre de salariés employés à temps partiel dans l'entreprise en 2018 était de 408 salariés dont 180 salariés contrats étudiants à temps partiel annualisé et 34 salariés à temps partiel mixtes A2I-Darty Ouest (ces 2 catégories représentant près de 60.78% des salariés à temps partiel).

En dehors de ces deux populations (étudiants et A2I), il reste uniquement 160 salariés à temps partiel soit 5.53% de l'effectif total de l'U.E.S. Darty Grand Ouest, soit une baisse de 0,01 point vs 2017.

Cela a été obtenu grâce à :

- ✓ à une volonté affichée, notamment manifestée lors 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 ;

### ➤ **Travailleurs handicapés**

Depuis plusieurs années, l'entreprise a mis en œuvre diverses mesures (prise en charge de la part salariale de la mutuelle) ou actions à destination des recruteurs internes (DDM, DSAV, ...) 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.

	2018	2017	2016
Contribution (€)	85 266	115 964	115 627
Effectif moyen assujetti	1657	1627	1590
Effectif moyen total	2436	2446	2438

### ➤ **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.

Dans le cadre du plan stratégique CONFIANCE+, le Groupe a souhaité associer plus fortement les salariés qui le souhaitent aux réussites de l'entreprise, et ce au travers d'un projet de Plan d'Actionnariat Salarié mené en 2018. Une nouvelle campagne de Plan d'Actionnariat est envisagée pour l'année 2019.

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

Un accord sur le contrat de génération a été signé le 29 novembre 2016.

### ➤ **Accord relatif à l'organisation & au fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST**

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 « *relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales* » complétée par le décret d'application 2017-1819 du 29 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont réformé en profondeur les institutions représentatives du personnel, en créant une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE) ; fusionnant le Comité d'Entreprise, les Délégués du Personnel, et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Afin d'adapter au mieux ce cadre au contexte de l'entreprise et de maintenir la qualité de son dialogue social actuel, un accord a été signé le 28 août 2018 afin de mettre en place le Comité Social et Economique de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST.

En parallèle, et afin d'adapter au mieux cette nouvelle architecture sociale au contexte de l'entreprise et de maintenir la qualité de son dialogue social actuel, un accord a été signé le 28 août 2018 relatif à l'exercice du droit syndical et à la carrière des représentants du personnel au sein de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST.

## ➤ **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'U.E.S. Darty Grand Ouest.

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail : « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement ».

## **Article IV – Les Organisations Syndicales**

Cf. annexes

## **Article V – La Direction**

Les dernières propositions de la direction ont été les suivantes :

### **5.1 – 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. Aussi, ce dialogue social doit permettre l'évolution progressive de nos structures, de nos process, des méthodes de travail et l'accompagnement des équipes.

Les thèmes de concertation spécifiques seront en 2019 :

- La Participation
- L'Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes (QVT, télétravail, droit à la déconnexion)
- La Retraite pour l'encadrement

### **5.2 – Supplément de réserve spéciale de participation**

Afin de récompenser les efforts de chacun ayant conduit notamment à une évolution significative de notre taux de satisfaction client sur la filiale, conformément à la possibilité ouverte par les dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail, l'entreprise – à travers son responsable – s'engage à verser un supplément de réserve de participation d'un montant de **300.000€** après information consultation du Comité Social et Economique de l'U.E.S. Darty Grand Ouest.

Les modalités de répartition du supplément de réserve spéciale de participation s'opéreront selon les modalités prévues par l'accord de participation applicable à l'U.E.S. Darty Grand Ouest

En application de l'article L.3324-10 du code du travail, les bénéficiaires pourront demander le versement immédiat de la somme qui leur sera due, s'il le souhaite. A défaut, celle-ci sera indisponible pendant une période de 5 ans.

### **5.3 – Salaires et emploi**

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 +0.6%.

Il est convenu que les dispositions suivantes seront appliquées :

#### ***5.3.1 – Augmentations grille EOT***

Au 1<sup>er</sup> mai 2019, la grille des rémunérations de l'UES Darty Grand Ouest sera revalorisée de **1,5%**, sauf pour l'ensemble des niveaux / échelons des concepteurs vendeurs qui bénéficient des dispositions de l'article 5.3.3.

#### ***5.3.2 – Augmentations EOT « au-dessus » de la grille***

Au 1<sup>er</sup> mai 2019, le salaire de base des salariés « au-dessus » de la grille sera revalorisé de **1%**.

#### ***5.3.3 – Evolution de la grille de rémunération des concepteurs***

- Niveau 1 échelon 2 : Concepteur(-trice) vendeur(-euse) débutant(e) : 1.515,44€
- Niveau 1 échelon 3 : Concepteur(-trice) vendeur(-euse) : 1.539,57€
- Niveau 2 échelon 1 : Concepteur(-trice) vendeur(-euse) confirmé(e) : 1.549,91€
- Niveau 2 échelon 2 : Concepteur(-trice) vendeur(-euse) autonome : 1.560,26€
- Niveau 2 échelon 3 : Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expérimenté(e) : 1.570,60€
- Niveau 3 échelon 1 : Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expert(e) niv 1 : 1.591,29€
- Niveau 3 échelon 2 : Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expert(e) niv 2 : 1 611,29€

Ces mesures s'accompagneront à leur date de mise en œuvre d'une adaptation du variable actuel pour chacun de ces niveaux / échelons pour maintenir un package de rémunération (salaire fixe + variable) comparable au package actuel.

### **5.4 – Engagement d'enveloppe d'augmentations individuelles des Agents de Maîtrise et Cadres de l'U.E.S. Darty Grand Ouest**

Il ne sera appliqué aucune augmentation collective sous réserve du respect des minima conventionnels.

Les rémunérations des salaires de base des encadrants (Cadres et Agents de maîtrise) font exclusivement l'objet de mesures individuelles d'augmentation- sous réserve du respect du salaire minimum conventionnel - dont le niveau global a été fixé à **1,5%** au total.

## 5.5 – Vérification des classifications des EOT

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.

## 5.6– Congés pour évènements familiaux

Diverses précisions et une amélioration sont apportées, dans le cadre du présent accord, aux congés pour événements familiaux.

EVENEMENT	Condition ancienneté	Durée congé
Mariage du salarié ou PACS du salarié	< 1 an ancienneté	4 jours
	>1 an ancienneté	5 jours
Mariage d'un enfant	Néant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	Néant	3 jours
Décès* conjoint marié, pacsé ou concubin	Néant	6 jours
Décès* d'un enfant	Néant	6 jours
Décès* du père ou de la mère	Néant	3 jours
Décès* du beau-père ou de la belle-mère	Néant	3 jours
Décès* d'un frère ou d'une sœur	Néant	3 jours
Décès* d'un beau frère ou d'une belle sœur	Néant	2 jours
Décès* d'un grand parent	Néant	2 jours
Décès* d'un petit enfant	Néant	2 jours
Décès* d'un oncle, tante, cousin, cousine	Néant	1 jour
Enfant malade : - Cas n°1 : si maladie enfant < 16 ans à charge - Cas n°2 : si hospitalisation enfant < 16 ans à charge - Cas n°3 : si maladie ou hospitalisation enfant handicapé**	>1 an d'ancienneté	- Cas n°1 : 3 jours ou 6 demi-journées - Cas n°2 : 5 jours ou 10 demi-journées - Cas n°3 : 5 jours ou 10 demi-journées
Ces dispositions sont applicables aux salariés dont la présence serait nécessaire en raison de la maladie ou hospitalisation du conjoint		
Déménagement (tous les 4 ans)	>1 an d'ancienneté	1 jour
Entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième	Néant	2 heures

\* si déplacement à + 300kms domicile salarié : 1 jour supplémentaire

### Mesure NAO 2019 :

Concernant les jours « enfant malade », et spécifiquement pour le Cas n°1, les salariés élevant seuls un, ou plusieurs enfants, (*au sens de la DGFP : Personne vivant seul(e) avec son (ses) enfant(s) à charge / rattaché(s). Une personne n'est pas considérée comme vivant seule si elle vit en concubinage*) pourront prétendre à deux journées d'absence rémunérées supplémentaires sur présentation de l'avis d'imposition le justifiant, portant ainsi leur droit à absence de trois à cinq journées (ou dix demi-journées).

### Précisions :

#### ➤ Sur les jours attribués

Les dispositions concernant la garde d'un enfant malade ne sont pas cumulables et s'entendent par salarié quelque soit le nombre d'enfant.

➤ **Sur les modalités de prise**

Les jours pour événement familial doivent être pris dans une période entourant l'événement.

Les jours sont attribués sur présentation d'un justificatif.

## **5.7 – Issue de la négociation annuelle obligatoire 2019**

**La Direction a indiqué que ses dernières propositions seraient appliquées unilatéralement dans le cadre d'un PV de désaccord à l'exception des dispositions de l'article « 5.2 – Supplément de réserve spéciale de participation ».**

## **Article VI – Date d'application des dispositions du procès verbal de désaccord**

Les dispositions du présent procès-verbal de désaccord s'appliqueront à l'ensemble des salariés de l'UES Darty Grand Ouest pour une durée indéterminée et cela rétroactivement au 1<sup>er</sup> mai 2019 sauf dispositions particulières mentionnées au présent procès verbal.

## **Article VII – Dépôt et publicité procès-verbal de désaccord**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, une version intégrale et une version anonymisée du présent accord seront déposées, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Il sera par ailleurs publié en ligne, sur une base de données nationale, conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

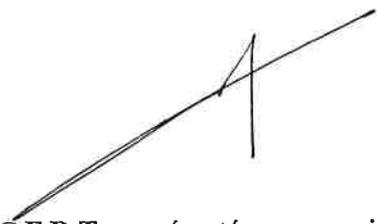
Un exemplaire du présent accord sera remis au Greffe du Conseil de Prud'hommes territorialement compétent.

Un exemplaire original sera remis dûment signé à chaque organisation syndicale représentative de l'U.E.S DARTY GRAND OUEST.

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

Fait à Nantes, le 18 avril 2019 en 10 exemplaires originaux

**Pour les sociétés de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST, monsieur Pierre DAVID**

A handwritten signature in black ink, consisting of a long diagonal stroke followed by a vertical stroke and a small loop at the top.

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

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

**La C.F.T.C., représentée par monsieur Philippe VAN DE ROSTYNE, Délégué syndical central ;**

**La C.G.T. Darty Grand Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;**

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

Grille DARTY GRAND OUEST				Echelle 35h	
Filière	Qualification	Niv	Ech	SALAIRE BASE BRUT 1/05/19	
Secrétariat magasin	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) débutant(e)	I	2	1 533,47 €	
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e)	I	3	1 550,12 €	
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) confirmé(e)	II	1	1 587,38 €	
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) autonome	II	2	1 627,76 €	
	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expérimenté(e)	II	3	1 668,09 €	
Magasinage magasin	Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expert(e)	III	1	1 705,10 €	
	Magasinier(ère) débutant(e)	I	2	1 533,47 €	
	Magasinier(ère)	I	3	1 550,12 €	
	Magasinier(ère) confirmé(e)	II	1	1 587,38 €	
	Magasinier(ère) autonome	II	2	1 627,76 €	
	Magasinier(ère) expérimenté(e)	II	3	1 668,09 €	
Pôle Service magasin	Magasinier(ère) expert(e)	III	1	1 705,10 €	
	Conseiller(ère) pôle service débutant(e)	I	2	1 534,10 €	
	Conseiller(ère) pôle service	I	3	1 551,75 €	
	Conseiller(ère) pôle service confirmé(e)	II	1	1 587,44 €	
	Conseiller(ère) pôle service autonome	II	2	1 628,39 €	
	Conseiller(ère) pôle service expérimenté(e)	II	3	1 668,29 €	
Vente	Conseiller(ère) pôle service expert(e)	III	1	1 716,58 €	
	Vendeur(-euse) débutant(e)	I	2	837,62 €	
	Vendeur(-euse)	I	3	861,75 €	
	Vendeur(-euse) confirmé(e)	II	1	877,34 €	
	Vendeur(-euse) autonome	II	2	887,73 €	
	Vendeur(-euse) expérimenté(e)	II	3	892,93 €	
Vente cuisine	Vendeur(-euse) expert(e)	III	1	924,12 €	
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) débutant(e)	I	2	1 515,44 €	
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse)	I	3	1 539,57 €	
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) confirmé(e)	II	1	1 549,91 €	
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) autonome	II	2	1 560,26 €	
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expérimenté(e)	II	3	1 570,60 €	
	Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expert(e) niveau 1	III	1	1 591,29 €	
Concepteur(-trice) vendeur(-euse) expert(e) niveau 2	III	2	1 611,29 €		
Livraison	Aide-livreur	I	2	1 534,10 €	
	Livreur débutant	I	3	1 534,10 €	
	Livreur confirmé 1	II	1	1 560,15 €	
	Livreur confirmé 2	II	2	1 581,15 €	
	Livreur confirmé 3	II	3	1 602,14 €	
Logistique et services	Livreur leader	III	1	1 625,24 €	
	Employé(e) administratif(-ve) services débutant(e)	I	2	1 534,10 €	
	Employé(e) administratif(-ve) services maîtrisant	I	3	1 551,75 €	
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 1	II	1	1 587,44 €	
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 2	II	2	1 628,39 €	
	Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 3	II	3	1 668,29 €	
	Employé(e) administratif(-ve) services leader	III	1	1 706,08 €	
	Employé(e) logistique services débutant(e)	I	2	1 534,10 €	
	Employé(e) logistique services maîtrisant	I	3	1 551,75 €	
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 1	II	1	1 587,44 €	
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 2	II	2	1 628,39 €	
	Employé(e) logistique services confirmé(e) 3	II	3	1 668,29 €	
	Employé(e) logistique services leader	III	1	1 706,08 €	
	ATT et DRC	Chargé(e) de clientèle débutant(e)	II	1	1 558,15 €
Chargé(e) de clientèle maîtrisant		II	2	1 604,24 €	
Chargé(e) de clientèle confirmé(e)		II	3	1 659,89 €	
Chargé(e) de clientèle leader		III	1	1 716,58 €	
Assistant(e) technique débutant(e)		II	1	1 558,15 €	
Assistant(e) technique maîtrisant		II	2	1 604,24 €	
Assistant(e) technique confirmé(e)		II	3	1 659,89 €	
Assistant(e) technique leader		III	1	1 716,58 €	
Assistant(e) qualité débutant(e)		II	1	1 558,15 €	
Assistant(e) qualité maîtrisant		II	2	1 604,24 €	
Assistant(e) qualité confirmé(e)		II	3	1 659,89 €	
Assistant(e) qualité leader		III	1	1 716,58 €	
Services		Apprenti Technicien(-ne)	I	2	suivant contrat
	Technicien(-ne) débutant(e)	I	3	1 533,06 €	
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 1	II	1	1 586,39 €	
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 2	II	2	1 637,84 €	
	Technicien(-ne) confirmé(e) niveau 3	II	3	1 711,33 €	
	Technicien(-ne) expert(e) niveau 1	III	1	1 784,83 €	
	Technicien(-ne) expert(e) niveau 2	III	2	1 784,83 €	
	Technicien(-ne) leader	III	3	1 858,32 €	
	Assistant(e) technicien(-ne) débutant(e)	I	2	1 533,06 €	
	Assistant(e) technicien(-ne) maîtrisant	I	3	1 539,15 €	
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 1	II	1	1 549,65 €	
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 2	II	2	1 595,84 €	
	Assistant(e) technicien(-ne) confirmé(e) 3	II	3	1 640,99 €	
	Assistant(e) technicien(-ne) leader	III	1	1 697,68 €	