

**PV DE DESACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE 2015
DE L'U.E.S. DARTY GRAND OUEST**

Préambule.....	2
1.1 Les organisations syndicales	4
1.2 La direction	4
Article IV – Evolution de la Prime de fin d’année	4
<i>Article 4-1 – Bénéficiaires de l’assiette de la Prime de Fin d’Année</i>	4
<i>Article 4-2 – Taux et assiette de la Prime de Fin d’Année</i>	4
Article V – Modifications Compte Epargne Temps.....	5
<i>Article 5-1 – Plafond</i>	5
<i>Article 5-2 – Alimentation</i>	5
Article VI – Don de jours de repos à un parent d’enfant gravement malade.	5
Article VII – Salaires et emploi.....	6
<i>Article 7-1 – Modification de la grille de rémunération de l’U.E.S. Darty Grand Ouest des EOT</i>	6
<i>Article 7-2 – Rémunération variable techniciens affectés atelier PEM de Grand Quevilly</i>	8
<i>Article 7-3 – Rémunération variable des Concepteurs vendeurs cuisine</i>	8
<i>Article 7-4 – Engagement d’enveloppe d’augmentations individuelles des Agents de maîtrise et Cadres de l’U.E.S. Darty Ouest</i>	9
<i>Article 7-5 – Prime d’inventaire encadrement.....</i>	9
<i>Article 7-6 – Gratifications servies à l’occasion de la médaille du travail.....</i>	9
1.3 Mesures appliquées unilatéralement par la Direction	9
1.4 Date d’application des dispositions du procès-verbal de désaccord	9
1.5 Dépôt et publicité du procès-verbal de désaccord.....	10

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 constitue une synthèse, à titre principal, des quatre réunions plénières qui se sont tenues les 21 mai, 11, 26 et 30 juin 2015.

L'objet des négociations est relatif à la fixation des salaires effectifs, à la durée effective du travail et l'organisation des temps de travail et aux conditions de travail.

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 ont été transmis aux organisations syndicales dans le cadre de la renégociation d'un accord triennal.

Un accord a été signé le 25 juin 2015.

- **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.

Le nombre de salariés employés à temps partiel dans l'entreprise en 2014 était de 428 salariés dont 233 salariés contrats étudiants à temps partiel annualisé et 41 salariés à temps partiel mixte A2I-Darty Ouest (ces 2 catégories représentant 64% des salariés à temps partiel).

En dehors de ces deux populations (étudiants et A2I), il reste uniquement 187 salariés à temps partiel soit environ 4,91% de l'effectif total de la nouvelle entité.

Cela a été obtenu grâce :

- ✓ à une volonté affichée, notamment manifestée lors de l'accord d'aménagement du temps de travail, de n'embaucher que des contrats à temps partiel choisis ;
- ✓ 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 DGO et DARTY DO A2I permettant pour le salarié d'être titulaire d'un travail à temps complet.

- **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 améliorer l'accueil des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise. Pour autant, les effets de seuil ont entraîné une augmentation de la contribution au titre de l'année 2014 :

	2012	2013	2014
Contribution (€)	87 081	126 795	148 040
Effectif moyen	2118	2558	2564
ratio	41	49	58

- **Épargne salariale**

Les salariés de Darty Grand Ouest sont couverts par :

- un accord de participation avec une formule de calcul supra légale ;
- un accord d'intéressement courant des exercices 2014-2015 à 2016-2017 ;
- un accord au niveau de l'ensemble des entreprises de l'enseigne DARTY ;
- un PERCO-I ;
- un compte épargne temps.

- **Emploi des jeunes et des seniors**

Un accord sur le contrat de génération a été signé le 30 août 2013.

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

Cet accord qui traite notamment du déroulement de carrière et de l'exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales a été révisé le 27 février 2014 dans le cadre d'un accord de substitution.

- **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.

- **Compte personnel de formation**

Conformément à l'article L. 2242-4, 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. »

1.1 Les organisations syndicales

Cf. annexe

1.2 La direction

Les dernières propositions de la direction ont été les suivantes :

Article IV – Evolution de la Prime de fin d’année

Article 4-1 – Bénéficiaires de l’assiette de la Prime de Fin d’Année

Bénéficie d’une prime de fin d’année, l’ensemble des E.O.T et agents de maîtrise employés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, totalisant au moins 12 mois d’ancienneté continue au 1^{er} décembre, présents et hors préavis au 30 novembre de l’année de versement.

Article 4-2 – Taux et assiette de la Prime de Fin d’Année

Les E.O.T et agents de maîtrise employés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, totalisant au moins 12 mois et moins de 2 ans d’ancienneté continue au 1^{er} décembre, présents et hors préavis au 30 novembre de l’année de versement, bénéficient d’une prime de fin d’année dont le montant est égale à 80% du « salaire fixe ou du minimum conventionnel »*.

Les E.O.T et agents de maîtrise employés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, totalisant au moins 2 ans et moins de 4 ans d’ancienneté continue au 1^{er} décembre, présents et hors préavis au 30 novembre de l’année de versement, bénéficient d’une prime de fin d’année dont le montant est égale à 80% du « salaire fixe et du variable »**.

Les E.O.T et agents de maîtrise employés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, totalisant au moins 4 ans d’ancienneté continue au 1^{er} décembre, présents et hors préavis au 30 novembre de l’année de versement, bénéficient d’une prime de fin d’année dont le montant est égale à 100% du « salaire fixe et du variable »**.

Dans lequel :

- *« salaire fixe ou du minimum conventionnel » correspond à :
100% du 11^{ème} du salaire conventionnel des 11 derniers mois (janvier N-1 à novembre N) pour les vendeurs ;
100% du 11^{ème} du salaire de base des 11 derniers mois (janvier N-1 à novembre N) pour les autres salariés.
- ** « salaire fixe et du variable » correspond au salaire fixe du mois de novembre de l’année N majoré du 12^{ème} des primes individuelles ou collectives à l’exception des primes annuelles, d’ancienneté ou exceptionnelles.

La prime de fin d’année est prorataée en fonction du temps de présence à l’exception des 30 premiers jours d’absence pour accident de travail (accident de trajet inclus).

Article V – Modifications Compte Epargne Temps

Article 5-1 – Plafond

L'article V – Plafond du Compte Epargne Temps de l'accord du 29 septembre 2011 dispose : « *Le Compte Epargne Temps est plafonné individuellement à 40 jours à l'exception des salariés de plus de 50 ans révolus au 1^{er} mars pour lesquels le plafond est porté à 80 jours* » ;

Il est ainsi modifié :

Le Compte Epargne Temps est plafonné individuellement à 50 jours à l'exception des salariés de plus de 50 ans révolus au 1^{er} mars pour lesquels le plafond est porté à 100 jours ;

Article 5-2 – Alimentation

L'article IV - Alimentation du compte de l'accord du 29 septembre 2011 dispose : « *Tout salarié peut décider de porter sur son compte de 1 à 5 jours de la cinquième semaine de congés payés.*

La décision d'alimenter le compte épargne temps de tout ou partie de la cinquième semaine de congés payés devra se faire au plus tard avant le 1^{er} mars de l'année en cours et sous réserve que le congé principal de l'exercice suivant des congés payés ait été posé conformément aux dispositions légales et conventionnelles. »

Il est ainsi modifié :

Tout salarié peut décider de porter sur son compte de 1 à 5 jours de la cinquième semaine de congés payés et de 1 à 5 jours d'ancienneté.

La décision d'alimenter le compte épargne temps devra se faire au plus tard avant le 1^{er} mars de l'année en cours et sous réserve que le congé principal de l'exercice suivant des congés payés ait été posé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article VI – Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Il est rappelé qu'un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa du présent article ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Article VII – Salaires et emploi

Article 7-1 – Modification de la grille de rémunération de l'U.E.S. Darty Grand Ouest des EOT

A titre liminaire, il est précisé que les montants des rémunérations variables sont inchangés sauf dispositions contraires précisées dans le présent document.

7-1-1 – Modification de la grille de rémunération des salariés secrétariat magasin

- Niveau 1 échelon 2 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) débutant(e) :
1.466,40€
- Niveau 1 échelon 3 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) :
1.476,45€
- Niveau 2 échelon 1 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) confirmé(e) :
1.511,94€
- Niveau 2 échelon 2 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) autonome :
1.550,40€
- Niveau 2 échelon 3 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expérimenté(e) :
1.588,81€
- Niveau 3 échelon 1 : Secrétaire administratif(-ve) et commercial(e) expert (e) :
1.624,06€

7-1-2 – Modification de la grille de rémunération des salariés magasinage magasin

- Niveau 1 échelon 2 : Magasinier(ère) débutant(e) :
1.466,40€
- Niveau 1 échelon 3 : Magasinier(ère) :
1.476,45€
- Niveau 2 échelon 1 : Magasinier(ère) confirmé(e) :
1.511,94€
- Niveau 2 échelon 2 : Magasinier(ère) autonome :
1.550,40€
- Niveau 2 échelon 3 : Magasinier(ère) expérimenté(e) :
1.588,81€
- Niveau 3 échelon 1 : Magasinier(ère) expert(e) :
1.624,06€

7-1-3 – Modification de la grille de rémunération des salariés Pôle Service magasin

- Niveau 1 échelon 2 : Conseiller Pôle Service débutant(e) :
1.467,00€
- Niveau 1 échelon 3 : Conseiller Pôle Service :
1.478,00€
- Niveau 2 échelon 1 : Conseiller Pôle Service confirmé(e) :
1.512,00€
- Niveau 2 échelon 2 : Conseiller Pôle Service autonome :
1.551,00€
- Niveau 2 échelon 3 : Conseiller Pôle Service expérimenté(e) :
1.589,00€
- Niveau 3 échelon 1 : Conseiller Pôle Service expert(e) :
1.635,00€

7-1-4 – Modification de la grille de rémunération des salariés Vendeurs

- Niveau 1 échelon 2 : Vendeur(-euse) débutant(e) : 809,00€
- Niveau 1 échelon 3 : Vendeur(-euse) : 829,00€
- Niveau 2 échelon 1 : Vendeur(-euse) confirmé(e) : 844,00€
- Niveau 2 échelon 2 : Vendeur(-euse) autonome : 854,00€
- Niveau 2 échelon 3 : Vendeur(-euse) expérimenté(e) : 859,00€
- Niveau 3 échelon 1 : Vendeur(-euse) expert(e) : 889,00€

7-1-5 – Modification de la grille de rémunération des salariés Concepteurs Vendeurs Cuisines

- Niveau 1 échelon 2 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) débutant(e) : 840,00€
- Niveau 1 échelon 3 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) : 860,00€
- Niveau 2 échelon 1 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) confirmé(e) : 870,00€
- Niveau 2 échelon 2 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) autonome : 880,00€
- Niveau 2 échelon 3 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) expérimenté(e) : 890,00€
- Niveau 3 échelon 1 : Concepteur(-trice) Vendeur(-euse) expert(e) : 910,00€

7-1-6 – Modification de la grille de rémunération des salariés Livraison

- Niveau 1 échelon 2 : Aide-Livreur : 1.467,00€
- Niveau 1 échelon 3 : Livreur débutant : 1.467,00€
- Niveau 2 échelon 1 : Livreur confirmé 1 : 1.486,00€
- Niveau 2 échelon 2 : Livreur confirmé 2 : 1.506,00€
- Niveau 2 échelon 3 : Livreur confirmé 3 : 1.526,00€
- Niveau 3 échelon 1 : Livreur Leader : 1.548,00€

7-1-7 – Modification de la grille de rémunération des Employés administratifs et logistique services

- Niveau 1 échelon 2 : Employé administratif et logistique services débutant(e) : 1.467,00€
- Niveau 1 échelon 3 : Employé administratif et logistique services maîtrisant : 1.478,00€
- Niveau 2 échelon 1 : Employé administratif et logistique services confirmé(e) 1 : 1.512,00€
- Niveau 2 échelon 2 : Employé administratif et logistique services confirmé(e) 2 : 1.551,00€
- Niveau 2 échelon 3 : Employé administratif et logistique services confirmé(e) 3 : 1.589,00€
- Niveau 3 échelon 1 : Employé administratif et logistique services leader : 1.625,00€

7-1-8 – Evolution de la grille de rémunération des salariés ATT et DRC

- Niveau 2 échelon 1 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial débutant : 1.490,00€
- Niveau 2 échelon 2 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial maîtrisant : 1.528,00€
- Niveau 2 échelon 3 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial confirmé(e) : 1.581,00€
- Niveau 3 échelon 1 : chargé de clientèle/assistant technique/assistant commercial leader : 1.635,00€

7-1-9 – Modification de la grille de rémunération des salariés Techniciens SAV

- Niveau 1 échelon 3 : Technicien(-ne) débutant(-e) : 1.466,00€
- Niveau 2 échelon 1 : Technicien(-ne) confirmé(-e) niveau 1 : 1.511,00€
- Niveau 2 échelon 2 : Technicien(-ne) confirmé(-e) niveau 2 : 1.560,00€
- Niveau 2 échelon 3 : Technicien(-ne) confirmé(-e) niveau 3 : 1.630,00€
- Niveau 3 échelon 1 : Technicien(-ne) expert(-e) niveau 1 : 1.700,00€
- Niveau 3 échelon 2 : Technicien(-ne) expert(-e) niveau 2 : 1.700,00€
- Niveau 3 échelon 3 : Technicien(-ne) leader : 1.770,00€

7-1-10 – Evolution de la grille de rémunération des Assistants techniciens

- Niveau 1 échelon 2 : Assistant Technicien débutant : 1.466,00€
- Niveau 1 échelon 3 : Assistant Technicien maîtrisant : 1.466,00€
- Niveau 2 échelon 1 : Assistant Technicien confirmé 1 : 1.476,00€
- Niveau 2 échelon 2 : Assistant Technicien confirmé 2 : 1.520,00€
- Niveau 2 échelon 3 : Assistant Technicien confirmé 3 : 1.563,00€
- Niveau 3 échelon 1 : Assistant Technicien leader : 1.617,00€

Article 7-2 – Rémunération variable techniciens affectés atelier PEM de Grand Quevilly

Les techniciens affectés au PEM en atelier au sein de l'établissement de Grand Quevilly bénéficient d'un variable de 0 à 375€ à partir du niveau 1-3.

Article 7-3 – Rémunération variable des Concepteurs vendeurs cuisine

Dans le cadre du plan de transformation de l'organisation de l'activité cuisine, la rémunération variable des Concepteurs vendeurs cuisine sera revue afin de prendre en compte les différentes évolutions courant du dernier trimestre 2015.

Article 7-4 – Engagement d’enveloppe d’augmentations individuelles des Agents de maîtrise et Cadres de l’U.E.S. Darty 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 **0.8%** au total.

Article 7-5 – Prime d’inventaire encadrement

En cas d’inventaire général de l’entreprise, les primes d’inventaire suivantes seraient versées :

- Une prime d’inventaire de 100€ bruts pour les agents de maîtrise, les contrôleurs d’inventaire, hors comité de Direction
- Une prime d’inventaire de 100€ bruts pour les Directeurs de magasin et les Chefs des ventes, sous réserve d’obtenir un taux de démarque globale de la période inférieur à 0,25% du C.A. (hors ferrailage).

Article 7-6 – Gratifications servies à l’occasion de la médaille du travail

Les gratifications servies à l’occasion de la médaille du travail donneront lieu dans les conditions définies en 2014 à :

- 5 bons d’achat de 100€;
- puis, dès que cela sera techniquement possible, à une carte cadeau de 500€ en lieu et place des bons d’achat.

1.3 Mesures appliquées unilatéralement par la Direction

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 « Modifications Compte Epargne Temps » qui feront l’objet d’une proposition d’accord distinct.

1.4 Date d’application des dispositions du procès-verbal de désaccord

Le procès-verbal de désaccord a été soumis à la consultation du Comité d’entreprise du 2 juillet 2015.

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^{er} juillet 2015.

1.5 Dépôt et publicité du procès-verbal de désaccord

Conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et suivants et D. 2231-4 du Code du travail, à l'issue du délai indiqué à l'article précédent, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en deux exemplaires auprès de la Direccte de Loire-Atlantique, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et en un exemplaire auprès du Conseil de prud'hommes de Nantes.

Le présent procès-verbal de désaccord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Fait à Nantes, le 2 juillet 2015 en 10 exemplaires originaux

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

La C.F.D.T., représentée par monsieur Gérard ROSIEK, 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 Ouest, représentée par monsieur Iannis BEAUBOIS, Délégué syndical central ;

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