



COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CSE DE L UES DARTY GRAND OUEST 11 décembre 2025

Information et consultation du CSE de l'UES Darty Grand Ouest relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;

Malgré une réception tardive du rapport d'expertise, nous avons fait une rapide analyse des sujets traités :

EFFECTIFS :

OPERATIONS : Concernant l'évolution des effectifs entre 2022 et 2024, on constate une forte évolution des effectifs SAV, côté techniciens. Côté livraison, nous regrettons une forte utilisation des sous-traitants, et ce malgré une baisse d'activité, ce qui n'est pas justifié.

EXPLOITATION : Nous constatons un fort taux de turn-over, notamment chez les vendeurs, ce qui est révélateur de plusieurs problèmes, tels que : salaires trop bas, objectifs inatteignables, management défaillant, formation insuffisante, etc... Nous regrettons que les demandes portées par la CGT, visant la réduction du turn-over, ne sont pas entendues, ex : prime d'ancienneté revalorisée, évolution de carrière trop lente (montée en échelon).

CONDITIONS DE TRAVAIL :

Malgré une amélioration du nombre d'accidents du travail, celui-ci reste toujours trop élevé : aucune analyse des accidents du travail ou de maladie professionnelle, ne sont effectuées entre la direction et la CSSCT, ce qui ne permet pas de mettre des mesures de prévention en œuvre. Il serait préférable de décorréliser cet ITEM des comptes d'exploitation des directeurs de site pour éviter une possible dérive du nombre de déclaration des accidents de travail.

SALAIRES :

Nous pensons qu'il est inacceptable d'avoir des salaires de base inférieur au minimum conventionnel, la partie variable ne devrait pas servir à rattraper le minimum conventionnel ou le SMIC, mais devrait être un plus de la rémunération.

En conclusion, et au regard de l'analyse réalisée, la CGT émettra un avis défavorable à cette consultation.

Résultat du vote :

18 abstentions

1 vote défavorable.

Information consultation du CSE de l'UES Darty Grand Ouest concernant les modifications relatives au télétravail au sein de DGO (document joint) ;

Cette fois, nous avons un document (sous forme de questions/réponses) établissant les modalités fixées unilatéralement par la direction. Cependant, les débats sont les mêmes que le mois dernier, chacun restant sur sa position initiale, avec certains élus qui refusent cette consultation et qui sortent de la salle pendant le vote. (12 votants au lieu de 20 votants)

Résultat du vote :

11 votes défavorables

1 abstention.

Inaptitude sans reclassement, un « cas classique » !

Sous couvert de confidentialité, impossible de rentrer dans les détails. Mais, pour résumer, aucun poste adapté et identifié dans la liste des postes envoyés au médecin du travail, n'est proposé par la direction ! Pourquoi ?

La CGT s'interroge sur le traitement de tous ces dossiers, n'y aurait-il pas une forme de dégraissage des effectifs ? Quoi qu'il en soit, nous réitérons nos demandes d'analyses d'AT (accident du travail) et de MP (Maladie Professionnelle), celles-ci auraient peut-être permis d'éviter un licenciement.

Résultat du vote :

19 abstentions

Information en vue d'une consultation des membres du CSE de l'UES Darty Grand Ouest concernant l'ajout de Caméra sur les sites de Blagnac et Castres ;

La direction n'ayant pas envoyé les documents, j'insiste pour recevoir en amont la documentation indispensable à toute consultation digne de ce nom !

Les plans des 2 sites concernés avec les ajouts ou les modifications de caméras sont projetés et présentés par un intervenant en visio-conférence.

Suite à cette présentation, la RH veut passer à la consultation, et, à ma grande stupéfaction, les élus acceptent ! Le télétravail mérite-t-il plus d'importance que la télésurveillance ? Je ne sortirai pas de la salle, mais je m'oppose fermement à cette consultation. La CGT sera donc défavorable.

Résultat du vote :

18 votes favorables

1 vote défavorable

Demande d'information sur le nombre de salarié rattrapé au minimum conventionnel sur les mois de novembre 2025 :

a) avec la répartition par métier et par site.

b) sur l'effectif total de chaque catégorie de métier.

c) Quel est le montant total versé par l'entreprise dans le cadre du rattrapage

En attente des tableaux pourtant réalisés par la RH

Désignation d'un représentant de proximité ;

Il s'agit seulement d'un remplacement de la RP démissionnaire sur le site de Pau.

Résultat du vote :

19 votes favorables

POINTS EXPLOITATION

a) Pourquoi le CSE n'est pas informé du changement des horaires d'ouverture et de fermeture des magasins pour le week-end du BF ?

La direction ne voit pourquoi elle le ferait ...

b) Le vendredi 28 novembre les magasins ont été ouverts de 09h00 à 21h00, et certains.es salariés.es ont dépassé l'amplitude horaire légale de 11h00 car présents.es à l'ouverture et à la fermeture (12 heures amplitude). Il semblerait que Horoquartz ne bloque pas et/ou n'émet aucune alerte de dépassement

d'amplitude horaire. Pouvez-vous nous le confirmer ? Et si tel est le cas, est-il prévu de modifier les paramétrages de l'outil HQ ?

La direction confirme le fait que HOROQUARTZ ne bloque pas dans le cas du dépassement de l'amplitude horaire, car si réellement à titre exceptionnel cela se produit, il faut rémunérer le/la personne. Par contre, elle va envoyer un rappel des règles de droit aux différents responsables de site.

POINTS OPERATION

a) Intervention de Régis Koenig ;

M. KOENIG nous fait un petit bilan de l'année de l'année 2025. Il explique que les encours SAV se sont améliorés depuis l'année 2024 avec 3,5 jours en moyenne de délai d'envoi d'un technicien chez le client. La résolution d'une panne est en moyenne de 8,5 jours. Le délai de réparation en atelier a baissé d'un jour par rapport à 2024.

Concernant le CTT de Bègles, la stratégie BEYOND EVERYDAY est de renforcer le service assistance technique. Pourtant, aucun poste n'est disponible au reclassement pour l'inaptitude traitée ce jour. Nous sommes les seuls à proposer nos services à des tiers.

b) Information du CSE de l'UES Darty Grand Ouest relative à la mise en place de tests d'organisation du travail au sein du périmètre IAD ;

Une intervenante en visio-conférence, nous présente un document (non envoyé en amont) sur lequel est indiqué quels sites sont concernés par ces tests.

TEST 1 : Décalage des horaires d'arrivée des techniciens IAD sur le CS (centre de services) de CAEN et le CS de Bordeaux.

TEST 2 : Organisation du travail sur 4 jours et demi sur le CS de Toulouse Portet

Ces 2 test se font sur la base du volontariat des techniciens et se dérouleront de mi-décembre jusqu'à fin janvier 2026.

Concernant le site Toulousain, nous demandons si les techniciens détachés de Montauban, Albi, Cahors, Castres et Rodez sont eux aussi concernés par ce test. L'intervenante ne sait pas, et doit s'informer auprès des responsables.

c) Suite à notre demande au dernier CSE, de comptabiliser le « terminer sans pièce » pour les techniciens IAD dans la moyenne de calcul de cette partie variable, quelle est votre réponse ?

M. KOENIG indique que les rémunérations variables sont revues tous les 3 / 4 ans, et qu'à notre demande la direction les reverra l'an prochain.

Nous répondons, que la question ne porte pas sur les rémunérations variables, mais sur les éléments qui composent cette partie variable « terminer sans pièces ».

La direction s'obstine dans sa réponse de revoir les variables, sans nous donner la réponse à notre question !

Discussions sur les activités sociales et culturelles.

Le CSE propose de financer la médaille du travail pour les 20, 30 et 40 ans d'ancienneté dans les mêmes conditions que Darty, à savoir, avoir fait la demande, et avoir obtenu le diplôme de la médaille.

Résultat du vote :

17 votes favorables

2 abstentions

De même, une offre DEEZER sera proposée aux salariés.es sur le site du CSE.

Offre DEEZER : de 22 à 40 % de remise aux salariés, en fonction de l'offre choisie.

Fin de la séance.