

**PV DE DESACCORD DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2026 DE L'U.E.S. DARTY
GRAND OUEST**

Table des matières

Préambule	2
I. Rappel des propositions des Organisations Syndicales exprimées en leur dernier état	2
II. Mesures unilatérales	18
Article I – Champ d’application	18
Article II – Durée du procès-verbal	18
Article III - Objet du procès-verbal	18
Article IV – Poursuite du dialogue social	19
Article V – Salaires et emplois	19
V.1 Augmentations grilles EOT	20
V.2 Revalorisation des salaires fixes en vue d’une augmentation globale minimale garantie	21
V.3 Engagement d’enveloppe d’augmentations individuelles des EOT de l’U.E.S. Darty Grand Ouest	21
V.4 Engagement d’enveloppe d’augmentations individuelles des Agents de Maîtrise et Cadres de l’U.E.S. Darty Grand Ouest	22
Article VI – Prime exceptionnelle DGO	22
Article VII – Engagement d’une enveloppe de prime exceptionnelle	23
Article VIII – Monétisation de 5 jours du CET	24
Article XII– Issues de la négociation annuelle obligatoire de 2026	25
Article XIII – Date d’application du procès-verbal de désaccord	25

Préambule

En application de l'article L2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction a engagé les négociations relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise pour l'année 2026.

Lors des réunions de négociations :

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 ;

Étaient représentées par Madame Léa JUILLIEN, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'U.E.S Darty Grand Ouest, à savoir la CAT, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et le SL, était représentée par une délégation dûment désignée et/ou mandatée à cet égard.

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 ».

Il est établi, à la suite des trois réunions de négociation qui ont eu lieu les 3, 10 et 24 mars 2026 le présent procès-verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues légalement.

Il est rappelé que le présent procès-verbal de désaccord se substitue à toute disposition résultant d'accords, d'usages ou d'engagements unilatéraux relatifs aux mêmes sujets.

I. Rappel des propositions des Organisations Syndicales exprimées en leur dernier état



REVENDICATIONS CAT DGO NAO 2026

MESURES GENERALES :

- **Augmentation des salaires de 5% pour tous les salariés (grille et hors grille).**
- **POUR TOUS LES METIERS : Salaires de base équivalents aux minimas conventionnels.**
- **Demande d'enveloppes par statut pour les évolutions d'échelons (EOT/AM/CADRE)** dissociées entre l'exploitation et les opérations, avec une répartition équilibrée entre les différents statuts.
- **PRIME VACANCES portée à 600 Euros.**
- Mise en place du 13eme mois pour tous (EOT/AM/CADRE) avec l'ajout du critère ancienneté.
- Versement d'une Prime Partage de Valeur (PPV) de 500 Euros.
- Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant à 10 Euros et 13 Euros le dimanche, avec quote part patronale de 60%.
- Augmentation de la prime panier à 10 Euros.
- Monétisation des RTT, 1 semaine par an.

Ancienneté :

- Octroi d'un jour de CP supplémentaire dès 10 ans d'ancienneté, en plus de ce que prévoit la convention collective pour 15, 20 et 25 ans.
- Passage automatique d'échelon au niveau supérieur après 5 ans sur un même positionnement.
- Augmentation du pourcentage conventionnel de la prime d'ancienneté.
- Prime forfaitaire de 500 Euros versées au prorata pour les nouveaux arrivants qui n'ont pas bénéficié de la prime vacances et de la prime de fin d'année sur le premier exercice, versé en Décembre.
- Monétisation des RTT, 1 semaine par an.

QVCT :

- Positionnement pour chaque salarié de 6 samedis sur l'année par roulement comme repos hebdomadaire.
- Mise en place de la semaine de 4 jours pour les sites et salariés qui le souhaitent, avec création d'un groupe de travail pour l'organiser.

- Prévoir un plan de fin de carrière pour les salariés itinérants de plus de 50 ans.
- Amélioration de la suppression de la carence en cas d'arrêt maladie en fonction de l'ancienneté.

MESURES PAR METIERS

- Vendeurs :
 Refonte du système de rémunération à la guelte, non adapté aujourd'hui. Nous souhaitons un salaire de base égal au minimum conventionnel.
 Plus aucune prime produit inférieure à 0.50 Euro.
 Repositionnement des vendeurs 3-1 vers échelon 3-2.
 Création de l'échelon 3-3.
- CPS :
 Revalorisation du salaire de base pour prendre en compte et reconnaître la polyvalence et la poly-compétence du métier car nous constatons qu'il y a toujours plus de procédures, une incitation à la vente de services grandissante et un temps non négligeable pour la formation des nouveaux CPS.
Variable global qui passe de 75 à **150 Euros**, avec la prise en compte des tâches administratives du pôle service.
 Création de l'échelon 3-3.
- Techniciens :
Injection d'une partie du variable dans le salaire de base. Révision des critères collectifs.
 Prime accessoire augmentée à 12%.
 Dans le cadre de la RSE, mise en place d'une prime écoconduite à 30 Euros mensuel en fonction de la consommation du véhicule.
- Techniciens filtering :
 Mise en place du télétravail.
- Responsables d'équipes :
 Passage au statut cadre pour les RE qui le souhaitent.
Poursuite de la valorisation du salaire suite passage au forfait jour.
- Livreurs :
 Octroi d'un échelon supplémentaire à tous les livreurs qui ont signé l'avenant en octobre 2025.
Prime prestation en monoéquipage portée à 13 Euros.
 Prime accessoire augmentée à 12%.
 Dans le cadre de la RSE, mise en place d'une prime écoconduite à 30 Euros mensuel en fonction de la consommation du véhicule.
- Responsables PF :
 Passage au statut cadre pour les responsables qui le souhaitent.
 Variable versé au mois.

- Seconds de PF :
Revalorisation significative du salaire pour recréer un écart avec les livreurs les plus qualifiés.
- Employé logistique :
Poursuite de la valorisation du salaire de base.
Création de l'échelon 3-2.
- Secrétaire administrative SAV :
Variable porté à 120 Euros et **avenant télétravail occasionnel.**
Création de l'échelon 3-2.
- Secrétaires et magasiniers :
Augmentation identique aux CPS.
- Centre d'appel de Bègles :
Enveloppe spécifique pour les octrois d'échelons, en particulier pour les salariés(ées) faisant preuve de polyvalences.
Création des échelons 3-2 et 3-3 pour tous les métiers du centre d'appel.
Octroi d'un échelon pour chaque salarié concerné par le projet de transfert du centre d'appel de Bègles avant celui-ci, ainsi qu'une prime de départ.
- Concepteurs vendeurs cuisine :
Effort particulier sur le salaire de base qui n'a pas évolué depuis 2023.
Revalorisation de la rémunération sur la marge commandée.
Facturation de fin d'année : 0,01% du CA HT topé annuel.
Valorisation du TAV, lorsque celui-ci est faible, par une prime mensuelle et individuelle.
- AM, CADRES :
Création de grilles de salaire avec niveau/échelon (de 4-1 à 4-3 pour les AM, de 5-1 à 5-3 pour les CADRES).
Augmentation et déplafonnement du nombre de jours dans le CET.
Revaloriser les primes pour déplacements et remplacements.

ACCORDS :

- Renégociation de l'accord 35H (ATT) en vigueur, sans aménagement depuis 2005, inadapté pour beaucoup de nos métiers aujourd'hui (vendeurs, techniciens, livreurs, ...).
- Avenant à l'accord télétravail pour les métiers éligibles du SAV (secrétaire administrative, technicien ATC).



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NAO 2026 PLATEFORME REVENDICATIVE

Des mesures concrètes pour mieux reconnaître le travail, améliorer le pouvoir d'achat et faire évoluer les conditions de travail.

Rémunération générale

Augmentation générale de 3,5 % pour tous

Évolution de la prime d'ancienneté de 1 %.

Intégration de la prime d'ancienneté dans le calcul de la PFA.

Primes et reconnaissance financière

Prime de fin d'année :

Versement de 100 % du fixe et du variable proratisé dès 6 mois d'ancienneté

Versement de la Prime Vacances dès 6 mois d'ancienneté au prorata du temps de présence.

Test d'une prime équivalente à 5 % du chiffre d'affaires accessoire généré par les CPS sur les ventes additionnelles lors de la délivrance des produits en Click & Collect.

Mise en place d'une prime nette de 450 € destinée aux cadres lors du versement de la prime de fin d'année.

Temps de travail et monétisation

Monétisation de 10 jours de JNT pour les EOT.

Monétisation de 5 jours du CET.

Encadrement, astreintes et travail de nuit

Mise en place d'un système d'astreinte pour les encadrants, avec une prime d'astreinte de 60 € par semaine.

Création d'un forfait de nuit pour les encadrants intervenant entre minuit et 7 h :

- ➔ 120 € si le temps d'intervention est supérieur à 5 h.
- ➔ 60 € s'il est inférieur à 5 h.

Avantages sociaux et qualité de vie au travail

Augmentation du titre-restaurant à 10 €, majoré à 13 € pour les dimanches travaillés.

Augmentation du panier repas à 10 €.

Mise en place d'un congé menstruel de 2 jours par mois.

Renouvellement de l'accord mobilité, avec une prise en charge portée à 150 € pour les accessoires, l'entretien et les réparations des vélos et trottinettes.

Mise en place du CESU préfinancé afin d'aider plus de salariés sur les gardes d'enfants que le système actuel.

Méthode de négociation

Négociation de l'accord d'intéressement.

Mise en place d'une clause de revoyure.

Une plateforme tournée vers la reconnaissance salariale, l'équité de traitement et l'amélioration durable des conditions de travail.





Préambule NAO 2026 :

Dans un contexte économique en transformation, Darty Grand Ouest doit concilier performance économique, adaptation organisationnelle et qualité des conditions de travail. Les négociations sociales s'inscrivent dans un environnement où la direction comme les organisations syndicales reconnaissent la nécessité d'anticiper les évolutions des métiers, d'accompagner les parcours professionnels et d'assurer une gestion responsable des effectifs.

Les enjeux 2026 sont d'autant plus forts que l'année est marquée par un contexte social et stratégique intense au sein du groupe, notamment l'OPA en cours sur Fnac Darty et les arbitrages concernant la réorientation de certaines activités. Dans ce cadre, il est essentiel que les NAO permettent de garantir la reconnaissance du travail fourni, d'assurer l'attractivité des métiers de la distribution, de préserver le pouvoir d'achat des salariés et de renforcer le dialogue social au sein de Darty Grand Ouest.

- Augmentation générale de 50 euros pour tous les métiers.
- Augmentation de la prime vacances de 100€ (de 500 à 600€)
- Augmentation des tickets restaurants et du panier repas de 9 à 10€.
- Augmentation des tickets restaurants et du panier repas de 10 à 12€ le dimanche.
- Prime de dimanche de 200€ pour tous les salariés (AM et cadre compris).
- Mise en place d'un jour de congés d'ancienneté supplémentaires pour les salariés atteignant un palier élevé d'ancienneté (30 ans et au-delà)
- Mise en place de la planification concertée dans toutes les régions de DGO.
- Remise personnelle sur tous les produits si le SRP n'est pas atteint.
- Monétisation de 5 jours de CET.
- Possibilité d'inverser son samedi avec son repos hebdomadaire 3 fois dans l'année.
- Payer les JNT comme des CP.
- Ajout d'une journée supplémentaire pour les personnes RQTH (avec justificatif spécialiste).
- Augmentation des primes de la médaille du travail de 100 euros par palier.
- Intégrer l'ancienneté dans le calcul de la PFA.
- Augmentation de jours pour les personnes réserviste pour la défense du pays.

Par secteur d'activité :

VENDEURS :

- Revalorisation de la prime crédit pour les vendeurs à partir de 6%.
- Création d'un nouvel échelon 3-3.
- Aucune prime produits en dessous de 0.50€.
- Suppression des accessoires jackpots et mise en place d'une rémunération de 1.5% sur tous les accessoires.

CONCEPTEURS CUISINES :

- TAV individuel.
- Création d'un palier entre la première et la cinquième cuisine avec rémunération à 4%.
- Baisser le volume à 4 cuisines pour les 50 euros.
- Baisser les 6000 euros de marges commandées à 4000 euros.
- Prime sur le chiffre d'affaires.

CONSEILLERS POLES SERVICES :

- Augmentation de 75€ à 150€ sur le NPS et la BSC.
- Rémunération à la hauteur de 10% lors d'une commande d'une pièce détachée.

LIVREURS :

- Création d'une prime pour l'éco conduite.
- Revalorisation de la prime accessoire à 15%.

TECHNICIENS :

- Création d'une prime pour l'éco conduite.
- Revalorisation de la prime accessoire à 15%.

BACK OFFICE ADMINISTRATIF ET SAV :

- Création de l'échelon 3.2.

AM :

- Augmentation du nombre de jours possible dans le CET.
- Possibilité de monétiser 10 jours de CET.
- Intégration d'une partie des primes objectifs dans le salaire de base des adjoints de PF.

CADRES :

- Prime de 1500€ au 15 décembre pour récompenser la surcharge de travail de fin d'année.
- Augmentation du nombre de jours possible dans le CET.
- Possibilité de monétiser 10 jours de CET.
- Enlever les RPS ou chef des ventes pôle service du cadrage.



NAO 2026

CFE-CGC

DARTY GRAND OUEST

CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE

Enveloppe Cadres / Agents de Maîtrise – Minimum 50 €

La CFE-CGC demande que l'enveloppe destinée aux Cadres et Agents de Maîtrise intègre Un **plancher d'augmentation de 50 € pour chaque encadrant**, afin de garantir équité, attractivité et maintien du pouvoir d'achat.

Prime pour les Cadres mobilisés lors des soirées VIP

Mise en place d'une prime dédiée et équitable pour les cadres participant aux soirées VIP.

Prime d'astreinte – 50 €/semaine

Création d'une prime d'astreinte de 50 € / semaine afin de reconnaître la contrainte liée à la disponibilité hors horaires.

Monétisation du Compte Épargne-Temps (CET) : reconduction + extension du plafond.

Reconduction de la monétisation des 5 jours et augmentation du plafond à 10 jours.

Égalité salariale Femmes / Hommes

Mise en place d'une analyse détaillée et de mesures correctrices pour garantir une égalité salariale réelle.

Déplafonnement de la prime d'ancienneté au-delà de 15 ans

Déplafonnement de la prime d'ancienneté pour les cadres et AM au-delà de 15 ans.

Passage de 13 à 15 jours de RTT

Passage de 13 à 15 jours de RTT.

Synthèse :


Les demandes CFE-CGC pour la NAO 2026 reposent sur trois axes forts :

- Reconnaissance des contraintes et compétences des cadres et AM
- Amélioration de l'équité et de l'attractivité
- Renforcement de la qualité de vie au travail



REVENDICATIONS **cgt** NAO 2026

SALAIRES ET PRIMES

- **Augmentation générale de 6 %**  (grilles et hors grilles) Effort particulier pour assistants techniciens, employés SAV et logistique.
- **Prime vacances : +100 C.**
- **Prime de fin d'année étendue aux salariés de moins d'un an d'ancienneté** (70 % proratisé).
- **Révision des paliers avec intégration de la prime d'ancienneté** dans le dernier palier et extension à l'encadrement.
- **Panier repas : +2 C pour techniciens IAD et livreurs.**
- **Titres-déjeuners : +10 %**

ANCIENNETE

- **Prime de fin d'année portée à 16 % pour 20 ans d'ancienneté.**
- **1 jour de congé supplémentaire à partir de 30 ans d'ancienneté.**

MESURES PAR METIER

- **Concepteurs cuisine** : rémunération sur la marge commandée dès le 1er euro et dès la première cuisine. Objectifs adaptés suivant le CA du site. Réajuster le salaire de base au niveau du SMC. Vigilance particulière sur l'organisation du temps de travail et la charge mentale.
- **Vendeurs** : salaire de base revalorisé jusqu'au SMC avec renégociation du variable.
- **DMAX** : **retour à l'arrondi à 1 C** des primes et doublement dès souscription.
- **Conseillers pôle-services** : **+100 C** sur le salaire de base pour reconnaître la poly compétence.

ORGANISATION DU TRAVAIL

- **Vigilance sur la charge de travail** des livreurs après restructuration des PF.
- Adaptation de la charge de travail pour **les salariés de plus de 50 ans**.

ENCADREMENT ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- **Commission de suivi sur la répartition des enveloppes** d'augmentations des cadres et agents de maîtrise.
- **Rattrapage immédiat des écarts de salaire femmes / hommes**

CLASSIFICATION

- **Passage automatique à l'échelon supérieur après 5 ans maximum sur le même échelon.**
- Suppression des échelons en doublon (concepteurs).
- Suppression de l'échelon 1.2 et création de l'échelon 3.2 pour les employés SAV et logistique.

VIE PRO VIE PRIVÉE

- Adaptation des plannings pour les parents et familles monoparentales.
- Minimum de 7 samedis non travaillés par an ou 2 jours consécutifs de repos.

ÉVÉNEMENT FAMILIAUX

- 1 journée ou 2 demi-journées supplémentaires pour congé enfant malade.



**NEGOCIATION ANNUELLE DES
SALAIRES
ET
DES CONDITIONS DE TRAVAIL
*(Propositions du syndicat libre pour
2026)***

MESURES GÉNÉRALES

- **Augmentation de 150 €** du salaire de base pour tous les vendeurs, employés logistiques services et employés administratifs services.
- **Augmentation de 5 %** du salaire de base pour tous les autres salariés, y compris les salariés **hors grille**.
- **Augmentation de 3 %** du salaire de base pour les agents de maîtrise et cadres, également valable pour les **hors grille**.
- **Création d'une prime annuelle de 200 €** pour les cadres, versée au mois de décembre.
- **Majoration des tickets-restaurants :**
 - 10 € les jours de la semaine
 - 12 € les dimanches et jours fériés
- **Prime panier de 10 €** pour les salariés itinérants.
- **Augmentation de 100 €** de la prime vacances.

EXPLOITATION

Vendeurs et Pôle Services

- **Passage de la prime accessoire à 1,5 % du chiffre d'affaires.**
- **Revalorisation de la prime DMAX de 1 € supplémentaire pour toutes les formules.**

Concepteurs Cuisine

- **Passage à 2 % de la marge commandée entre 3 000 € et 6 000 €.**
- **Augmentation de la prime volume :**
 - **50 € pour 3 ventes**
 - **60 € pour 4 ventes**
 - **70 € pour 5 ventes**
 - **80 € pour 6 ventes**
 - **au-delà on applique le calcul qui existe déjà .**
- **Prime TAV suppression du critère sur la marge commandée à 6000€.**

OPERATIONS

LDK

- **Prime de 10 € par prestation effectuée par les livreurs.**

CRC et DRC

- **Revalorisation du variable maximum à 325 € pour :**
 - **Le Pôle Assurance**
 - **Le Pôle Relation Clients**
 - **La Direction Relation Clients**

- **Création d'un échelon supplémentaire (3.2) pour l'assistance technique N1.**
- **Ajout de nouveaux métiers dans la grille Darty :**
 - **Télé-expert**
 - **Gestionnaire d'assurance**

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- **Garde d'enfant malade de moins de 5 ans** : 1 jour supplémentaire, soit 4 jours ou 8 demi-journées.
- **Ouverture d'une négociation** pour la mise en place d'une **méthode fiable de comptabilisation du temps de travail** des techniciens IAD (*temps de trajet, technicien détaché, etc ...*).
- **Limitation du nombre maximal d'ouvertures et fermetures** par salarié chaque semaine et création d'un planning ouverture fermeture pour l'encadrement.
- Création d'une **journée d'ancienneté supplémentaire** pour les salariés ayant **plus de 25 ans d'ancienneté**.

Le 8 mars 2026

La délégation du Syndicat Libre

II. Mesures unilatérales

Les mesures unilatérales explicitées ci-dessous correspondent aux propositions transmises dans leur dernier état par la Direction aux Organisations Syndicales dans le cadre des NAO 2026.

Article I – Champ d’application

Le présent procès-verbal s’applique aux collaborateurs de l’ensemble des sites de l’U.E.S. Darty Grand Ouest.

Article II – Durée du procès-verbal

Le présent procès-verbal est pris 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 du procès-verbal

Le présent procès-verbal de désaccord est pris en application des dispositions des articles L. 2242-1 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 :

➤ Égalité professionnelle

Il est précisé que la société est couverte par un accord collectif portant sur la qualité de vie et les conditions de travail et l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lequel a été conclu au sein du Groupe Fnac Darty en date du 13 juin 2025.

➤ Travailleurs handicapés

Depuis plusieurs années, l’entreprise a mis en œuvre diverses mesures (*prise en charge de la part salariale de la mutuelle, formation de la cellule handicap*) 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 absence de contribution principalement due à la hausse du taux d’emploi de personnes en situation de handicap : 5.65% au 31/12/2025.

	2025	2024	2023	2022
Contribution (€)	0€	115 190€	223 988€	221 229€
Effectif moyen assujetti	2747	2725	2674	2677
Effectif moyen total	2747	2725	2674	2677

➤ **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.

Dans cette perspective, la Direction s'engage à revenir vers les partenaires sociaux durant l'exercice budgétaire 2026, pour aborder les thèmes suivants :

- Négociation d'un accord relatif aux mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail.

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 +0,46% pour 2026.

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	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	Variable	Mesures grilles 2026	Ecart grille en €	SMIC ou Minimum conv.coll (fixe + variable) au 01/04/26
Vendeur(-euse) débutant(e)	I	3	1 034,00 €		1 049,00 €	15 €	1 843,11
Vendeur(-euse) confirmé(e)	II	1	1 065,00 €		1 080,00 €	15 €	1 883,31
Vendeur(-euse) autonome	II	2	1 095,00 €		1 110,00 €	15 €	1 928,72
Vendeur(-euse) expérimenté(e)	II	3	1 125,00 €		1 140,00 €	15 €	1 974,07
Vendeur(-euse) leader	III	1	1 155,00 €		1 170,00 €	15 €	2 015,67
Vendeur(-euse) leader2	III	2	1 187,00 €		1 202,00 €	15 €	2 060,98

➤ Conseillers pôle services

Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	Variable	Mesures grilles 2026	Ecart grille en €	SMIC ou Minimum conv.coll (fixe + variable) au 01/04/26
Conseiller(ère) pôle service	I	3	1 790,00 €	0 à 75 €	1 805,00 €	15 €	1 843,11
Conseiller(ère) pôle service confirmé(e)	II	1	1 841,00 €		1 856,00 €	15 €	1 883,31
Conseiller(ère) pôle service autonome	II	2	1 881,00 €		1 896,00 €	15 €	1 928,72
Conseiller(ère) pôle service expérimenté(e)	II	3	1 923,00 €		1 938,00 €	15 €	1 974,07
Conseiller(ère) pôle service leader	III	1	1 972,00 €		1 987,00 €	15 €	2 015,67
Conseiller(ère) pôle service leader 2	III	2	2 008,00 €		2 023,00 €	15 €	2 060,98

➤ Logistique et services

Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	Variable	Mesures grilles 2026	Ecart grille en €	SMIC ou Minimum conv.coll (fixe + variable) au 01/04/26
Employé(e) administratif(-ve) services débutant(e)	I	2	1 831,00 €	0 €	1 832,00 €	1 €	1 831,21
Employé(e) administratif(-ve) services maîtrisant	I	3	1 831,00 €		1 844,00 €	13 €	1 843,11
Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 1	II	1	1 858,00 €		1 884,00 €	26 €	1 883,31
Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 2	II	2	1 903,00 €		1 929,00 €	26 €	1 928,72
Employé(e) administratif(-ve) services confirmé(e) 3	II	3	1 947,00 €		1 975,00 €	28 €	1 974,07
Employé(e) administratif(-ve) services leader	III	1	1 988,00 €		2 016,00 €	28 €	2 015,67
Employé(e) logistique services débutant(e)	I	2	1 831,00 €	0 €	1 832,00 €	1 €	1 831,21
Employé(e) logistique services maîtrisant	I	3	1 831,00 €		1 844,00 €	13 €	1 843,11
Employé(e) logistique services confirmé(e) 1	II	1	1 858,00 €		1 884,00 €	26 €	1 883,31
Employé(e) logistique services confirmé(e) 2	II	2	1 903,00 €		1 929,00 €	26 €	1 928,72
Employé(e) logistique services confirmé(e) 3	II	3	1 947,00 €		1 975,00 €	28 €	1 974,07
Employé(e) logistique services leader	III	1	1 988,00 €		2 016,00 €	28 €	2 015,67

➤ ATT et DRC

Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	Variable	Mesures grilles 2026	Ecart grille en €	SMIC ou Minimum conv.coll (fixe + variable) au 01/04/26
Chargé(e) de clientèle débutant(e)	II	1	1 830,00 €	0 à 150 €	1 851,00 €	21 €	1 883,31
Chargé(e) de clientèle maîtrisant	II	2	1 897,00 €		1 898,00 €	1 €	1 928,72
Chargé(e) de relation client	II	3	1 954,00 €		1 954,00 €	0 €	1 974,07
Chargé(e) de relation client maîtrisant	III	1	2 013,00 €		2 013,00 €	0 €	2 015,67
Chargé(e) de relation client expert(e)	III	2	2 057,00 €		2 057,00 €	0 €	2 060,98

Le montant de la rémunération variable mensuelle des Assistant(e)s Technique N2 passera de 325€ brut à 300€ brut. Les 25€ brut de différence seront réintégrés dans le salaire de base desdites qualifications. Les augmentations prévues par la grille ci-dessous tiennent compte, pour les qualifications concernées, de cette réintégration.

Qualification	Niv	Ech	SALAIRE DE BASE BRUT	Variable	Mesures grilles 2026	Mesures variable 2026	Ecart grille en €	SMIC ou Minimum conv.coll (fixe + variable) au 01/04/26
Assistant(e) technique N2 débutant(e)	II	1	1 871,00 €	0 à 325 €	1 896,00 €	0 à 300 €	25 €	1 883,31
Assistant(e) technique N2 maîtrisant	II	2	1 918,00 €		1 943,00 €		25 €	1 928,72
Assistant(e) technique N2 confirmé(e)	II	3	1 974,00 €		1 999,00 €		25 €	1 974,07
Assistant(e) technique N2 expert	III	1	2 033,00 €		2 058,00 €		25 €	2 015,67
Assistant(e) technique N2 leader	III	2	2 073,00 €		2 098,00 €		25 €	2 060,98

Ces nouvelles grilles seront effectives au 1^{er} mai 2026.

V.2 Revalorisation des salaires fixes en vue d'une augmentation globale minimale garantie

Les collaborateurs visés ci-dessous présents à l'effectif au 1^{er} mai 2026, 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 de mai 2026 à hauteur de :

- + 15 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les conseillers Pôle Services ;
- + 15 € brut mensuel sur le salaire fixe mensuel (pour une base temps plein, proratisé pour un temps partiel) pour les vendeurs ;
- + 15 € 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 ;

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 procès-verbal, 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 280 000€ chargés sur la période de mai 2026 à décembre 2026 (soit, 404 000€ brut chargés en base 12 mois glissants).

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.

Ces mesures d'augmentation individuelle seront appliquées aux salariés concernés dès la paie de mai 2026, versée en juin 2026.

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 procès-verbal, 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 218 000€ brut chargés au total sur la période de mai 2026 à décembre 2026 (324 000€ 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 ainsi qu'à la population des encadrants intermédiaires.

Ces mesures d'augmentation individuelle seront appliquées aux salariés concernés dès la paie de mai 2026, versée en juin 2026.

Article VI – Prime exceptionnelle DGO

Une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 70 euros brut (*soixante-dix euros brut*) sera octroyée sur la paie de juin 2026 pour tous les salariés qui auront une ancienneté minimale d'un an au sein de l'entreprise au 1er juillet 2026 (les salariés doivent donc avoir été présents dans les effectifs le 1er juillet 2025) et devront être inscrits dans les effectifs le 30 juin 2026.

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 qui auront une ancienneté minimale d'un an au sein de l'entreprise au 1er juillet 2026.

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 70 euros brut (*soixante-dix 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 70 euros brut s'apprécie pour un salarié justifiant d'un horaire contractuel mensuel à temps complet apprécié au 30 juin 2026. 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^{er} juin 2025 au 31 mai 2026.

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/maladie professionnelle
- 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, 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...*).

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 2026.

Article VII – Engagement d'une enveloppe de prime exceptionnelle

Une enveloppe de 113 000€ bruts chargés sera attribuée sous forme de primes exceptionnelles pour les statuts agent de maîtrise et cadre.

Il est précisé que ces 113 000 € 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 agents de maîtrise et cadre concernés sur la paie de mai 2026.

Cette mesure est à durée déterminée pour l'exercice 2026.

Article VIII – Monétisation de 5 jours du CET

Sur l'exercice 2026, les collaborateurs auront la faculté de monétiser jusqu'à 5 jours de leur CET, dans la limite des jours monétisables disponibles sur leur compte.

Etant précisé que seuls les jours de congés excédant les 25 jours ouvrés annuels légaux peuvent être convertis en argent.

Ceux correspondant à la 5e semaine de congé légal, s'ils peuvent constituer une source d'alimentation du CET, ne peuvent pas être débloqués pour obtenir un complément de salaire. Les jours pouvant être monétisés sont donc les jours d'ancienneté ainsi que les JRTT.

Une campagne de recueil des souhaits des salariés, au travers d'un formulaire papier à adresser au service paie, sera ouverte à compter du 1^{er} juin 2026 et prendra fin le 30 septembre 2026. Le paiement des jours demandés par les salariés, dans la limite de cinq, sera effectué sur la paie du mois d'octobre 2026.

Cette mesure est à durée déterminée pour l'exercice 2026.

Article IX – Prime soirée VIP

Lorsqu'il y aura une modification de l'horaire de fermeture du magasin supérieure à deux heures dans le cadre d'une soirée « VIP », une prime forfaitaire de 50 € brut sera versée aux agents de maîtrise et cadres concernés. Cette mesure sera effective à compter du 1^{er} mai 2026.

Article X – Demi-journée d'absence autorisée et rémunérée à destination des salariés RQTH

Consciente des difficultés à planifier les rendez-vous médicaux avec un spécialiste, l'entreprise autorisera une fois par an, une demi-journée d'absence rémunérée aux collaborateurs ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) afin qu'ils puissent se rendre à un rendez-vous médical avec un spécialiste. Ces derniers devront ainsi joindre un justificatif de rendez-vous coïncidant avec la demi-journée dans le Portail RH.

Article XI – Modalités du stage de récupération de points pour le permis B

Les dispositions suivantes visent à remplacer les mesures actées lors des NAO 2017 de l'U.E.S DARTY GRAND OUEST « *dispositif de stage de rattrapage de points du permis de conduire pour les collaborateurs utilisant un véhicule de société ou de fonction* ».

Tous les collaborateurs en CDI itinérants qui possèdent un nombre inférieur ou égal à 8 points sur leur permis de conduire, ayant une ancienneté d'au moins un an, peuvent bénéficier d'un stage de rattrapage de points.

Le coût pédagogique du stage sera pris en charge en totalité par l'entreprise dans la limite d'une fois par an et par collaborateur éligible. L'entreprise se chargera de valider le devis et de procéder au paiement de l'organisme de formation. Le collaborateur n'aura ainsi pas à avancer les frais.

Le centre agréé sera choisi par le collaborateur, la date de session de formation sera validée en accord avec le responsable hiérarchique.

La ou les journées d'absence liées au stage de rattrapage des points de permis de conduire ne seront pas considérées comme du temps de travail, le collaborateur concerné devra donc poser des congés payés, RTT ou autre.

Les collaborateurs souhaitant effectuer un stage de récupération de points devront :

- adresser une demande écrite à leur responsable hiérarchique et à la Direction des ressources humaines ;
- joindre à cette demande écrite, le devis de l'organisme de formation choisi ;
- joindre à cette demande écrite, une photocopie du permis de conduire et une attestation préfectorale justifiant du nombre de points restant sur le permis de conduire ;
- justifier des infractions commises par mention sur les documents préfectoraux ou en remplissant une attestation sur l'honneur certifiant que la perte de points n'est pas liée à une conduite en état d'alcoolémie ou de substance illicites, à un refus de se soumettre à un contrôle d'alcoolémie, à un homicide ou blessure involontaire avec ITT de plus de trois mois, à un excès de vitesse supérieur à 30 km/ heures, à une marche arrière sur autoroute, à une circulation en sens interdit ou à l'utilisation du téléphone portable au volant.

Il est entendu que toute fausse déclaration est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires dans le cadre du règlement intérieur et justifiera la non prise en charge et/ou le remboursement du stage payé par l'entreprise.

Cette mesure s'applique à compter du 1^{er} avril 2026.

Article XII– Issues de la négociation annuelle obligatoire de 2026

La Direction a indiqué que ses dernières propositions seraient appliquées unilatéralement dans le cadre d'un PV de désaccord.

Article XIII – Date d'application du procès-verbal de désaccord

Les dispositions du présent procès-verbal de désaccord s'appliqueront à l'ensemble des salariés de l'UES de Darty Grand Ouest pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} mai 2026 sauf dispositions particulières mentionnées au présent procès-verbal.

Article XIV – Publicité et formalités de dépôt

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité requises par la loi et sera déposé auprès de la DREETS compétente, ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Nantes, le 1^{er} avril 2026

Pour les sociétés de l'U.E.S. DARTY GRAND OUEST;

Et

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

Madame Léa JULLIEN, Directrice des Ressources Humaines



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 Sébastien BEAUVOIT, Délégué syndical central conventionnel ;

La C.F.T.C., représentée par Madame Sabrina LELUBEZ, 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 ;