

Questions des élus CGT relatives au point 2 de l'ordre du jour

CSE Darty Grand Ouest - Réunion du 24 septembre 2026

Point 2 de l'ordre du jour - Information en vue d'une consultation sur le projet de regroupement des entités DARTY, dont les entités de l'UES DGO au sein de la Société Établissements Darty & Fils et ses conséquences sociales et environnementales.

Les questions ci-dessous sont formulées dans le cadre de l'ouverture de l'information-consultation. Elles se rattachent aux documents remis au CSE pour l'ouverture de la procédure, notamment à la note d'information-consultation du 10 septembre 2026 et à ses annexes.

1. Périmètres des responsables opérationnels - L'organigramme Exploitation communiqué en Annexe 1 présente actuellement les Directeurs régionaux des ventes selon les périmètres DGO, DIF et DGE. La disparition de ces UES entraînera-t-elle une modification des périmètres géographiques, des rattachements, des responsabilités ou du nombre de Directeurs régionaux des ventes ? Plus largement, les périmètres actuels des responsables opérationnels figurant dans les organigrammes DSO et Exploitation seront-ils maintenus à l'identique après le regroupement ? Dans la négative, quelles évolutions sont envisagées ?

Réf. : note pp. 8 à 12 et 16 ; Annexe 1 « Organigrammes DSO & Exploitation Darty », pp. 2-3.

2. Fonctions support concernées - Pour chacune des fonctions support concernées, quels emplois ou fonctions verront leurs missions, leur périmètre, leur rattachement ou leur niveau de responsabilité évoluer du fait du regroupement ? Merci de préciser les populations et sites concernés.

Réf. : note pp. 16-17.

3. Processus et tâches modifiés - Quels processus et quelles tâches seront effectivement supprimés, regroupés, centralisés, transférés ou harmonisés pour les équipes RH, paie, SIRH, finance, IT et autres fonctions support ? Lesquels resteront inchangés ? Pour chaque évolution, quelles équipes seront concernées et quelles tâches seront redistribuées ?

Réf. : note p. 13 et pp. 16-17.

4. Circuits de décision et de validation - Pour les processus concernés, quels seront les circuits de décision et de validation avant et après le regroupement ? Qui décide ou valide aujourd'hui, qui le fera demain, et quelles conséquences cela aura-t-il sur l'autonomie des équipes locales, les délais de traitement et les interlocuteurs des salariés et managers ?

Réf. : note p. 13 et pp. 16-17.

5. Organisation cible de la paie et migration paie/SIRH - Le service paie présenté dans l'Annexe 1 est actuellement structuré en équipes DGO, DGE et DIF. Quelle sera son organisation cible après disparition des périmètres DGO et DGE : maintien ou évolution des responsabilités, rattachements, périmètres de gestion et répartition des salariés entre gestionnaires ? Par ailleurs, quels systèmes, outils et processus sont concernés par la migration paie/SIRH, selon quel calendrier, avec quelles tâches transférées ou redistribuées, quelles formations et quelles mesures permettant d'assurer la continuité et la fiabilité de la paie ?

Réf. : note pp. 13, 16-17 et 27 ; Annexe 1 « Organigramme DRH Darty », p. 4 ; Annexe 7, facteur F1.

6. Décisions arrêtées et arbitrages restant à effectuer - Pour chacune des évolutions concernant les RH, la paie/SIRH, les fonctions support, les circuits de décision et les périmètres de responsabilité, merci de préciser ce qui est déjà définitivement arrêté, ce qui reste à l'étude ou à arbitrer par la Direction et le calendrier prévu pour ces arbitrages. Merci de distinguer clairement ces décisions d'organisation des sujets qui relèveront des négociations collectives.

Réf. : note pp. 16-17 ; Annexe 7, facteur F5.

7. Organisation RH actuelle et organisation cible - À partir des organigrammes communiqués, merci d'indiquer, pour chacune des fonctions RH actuellement existantes, sa correspondance dans l'organisation cible : maintien à l'identique, élargissement ou modification du périmètre, fusion, transformation ou suppression. Pour chacune, préciser le futur rattachement, le périmètre de salariés et de sites suivi, le lieu d'exercice et le niveau de responsabilité.

Réf. : note pp. 8 à 12 et 16-17 ; Annexe 1 « Organigramme DRH Darty », pp. 2 à 4.

8. Devenir des fonctions actuelles de DRH - Les deux fonctions de DRH Exploitation et DRH Opérations prévues dans l'organisation cible sont-elles déjà attribuées ou pré-identifiées ? À défaut, selon quelles modalités leurs titulaires seront-ils désignés ? Quel sera le devenir des fonctions actuelles de DRH qui ne correspondraient plus à cette architecture ? Quelles conséquences éventuelles sont envisagées en matière de responsabilité, classification, rémunération, rattachement, périmètre d'intervention et lieu de travail ?

Réf. : note pp. 9, 10, 12 et 16 ; Annexe 1 « Organigramme DRH Darty », pp. 2-3.

9. Futur maillage des RRH - Quelle sera l'organisation des RRH sous les deux futurs DRH : nombre de fonctions, périmètres géographiques, nombre de sites et de salariés suivis, implantations et rattachements ? Quelles conséquences sont attendues sur leurs missions, leur charge de travail et leurs déplacements ?

Réf. : note pp. 9, 10, 12 et 16-17 ; Annexe 1 « Organigramme DRH Darty », pp. 2-3.

10. Renforcement temporaire des équipes RH - Le renforcement temporaire des équipes RH prévu dans le plan d'action représentera combien de personnes, sur quelles fonctions, à partir de quelle date et pendant quelle durée ? Quels indicateurs permettront de mesurer la charge réelle et à partir de quels constats des mesures correctrices supplémentaires seront-elles mises en œuvre ?

Réf. : Annexe 7, facteur F1.

11. Managers de proximité - À quelle date les supports et dispositifs prévus pour les managers de proximité seront-ils déployés ? Une formation spécifique est-elle prévue, avec quel contenu et pour quelles populations de managers ? Qui sera leur interlocuteur en cas de difficulté ne pouvant être traitée par les supports prévus ?

Réf. : note p. 27 ; Annexe 7, facteurs F2, F3 et F5.

12. Clauses applicables et éventuelles évolutions d'organisation - Quelles clauses contractuelles la Direction vise-t-elle lorsqu'elle indique que le maintien de la zone géographique d'emploi ou du lieu de travail s'effectuera « sous réserve des clauses applicables » ? Quelles « éventuelles évolutions d'organisation » sont envisagées ou susceptibles d'intervenir ? Quelles fonctions ou populations pourraient être concernées et avec quels effets possibles sur le lieu de travail, la zone d'intervention, le rattachement, le périmètre géographique ou les déplacements ? Certaines évolutions sont-elles déjà identifiées ?

Réf. : note p. 18.

13. Durée des garanties annoncées - Sur quelle durée la Direction s'engage-t-elle sur l'absence d'évolution affectant les fonctions exercées, les rattachements, le lieu de travail, la zone géographique d'emploi, les horaires ou les rythmes de travail ? Ces garanties concernent-elles uniquement la date du transfert ou une période déterminée après celui-ci ? À partir de quand les éventuelles évolutions d'organisation évoquées pourraient-elles intervenir ?

Réf. : note p. 18 et pp. 26-27.

14. Devenir du site support de Nantes - La note indique que l'actuel siège régional DGO sera conservé comme bureau accueillant des fonctions support, tandis que l'organisation de ces fonctions sera désormais conçue à l'échelle du nouveau périmètre unifié. Quelles fonctions seront maintenues physiquement sur le site de Nantes et avec quels effectifs ? Pour chacune d'elles, le projet entraînera-t-il une modification du rattachement, du périmètre d'activité ou des responsabilités ? Certaines activités actuellement exercées à Nantes ont-elles vocation à être transférées physiquement vers un autre site, ou la centralisation prévue concerne-t-elle uniquement leur organisation et leurs circuits de décision ?

Réf. : note p. 17.

15. Cartographie des régimes de durée et d'organisation du travail - Compte tenu des différences entre DGO, DGE et DIF, pouvez-vous fournir une cartographie exhaustive, par métier et par périmètre, des régimes de durée et d'organisation du travail actuellement applicables : annualisation, régimes horaires, forfaits en heures, forfaits jours, astreintes, amplitudes, jours de repos, modalités de décompte et régimes particuliers ? Les dispositifs spécifiques applicables aux métiers IAD et livraison devront notamment apparaître clairement.

Réf. : note pp. 19 à 23 ; Annexes 4 et 8.

16. Fondements concrets de l'analyse RPS - L'Annexe 7 indique que l'analyse RPS repose sur la grille des six facteurs du modèle Gollac. Quelles données concrètes, observations, entretiens, analyses de situations de travail ou autres éléments ont servi à attribuer les différentes cotations de risques ? Sur quels éléments objectifs repose notamment la conclusion selon laquelle les horaires, rythmes et charges de travail ne seraient pas modifiés pour les autres salariés ?

Réf. : Annexe 7, ensemble de la grille Gollac et légende méthodologique.

17. DUERP et suivi des risques - L'Annexe 7 prévoit l'intégration du projet comme événement à risque temporaire dans le DUERP, avec un plan d'action associé. À quelle date cette intégration sera-t-elle effective et comment seront suivies et tracées dans le DUERP, tout au long du projet, les éventuelles évolutions des niveaux de risque et les mesures correctrices mises en œuvre ?

Réf. : Annexe 7, facteurs F1 et F6.

18. RPS des représentants et moyens des délégations - L'Annexe 7 identifie, tant pour la fonction RH que pour les représentants du personnel, une cotation résiduelle élevée pendant la phase de transition. Pour la fonction RH, le plan d'action prévoit explicitement un renforcement temporaire des équipes. Pour les représentants du personnel, il prévoit notamment qu'un accord de méthode porte sur l'organisation des réunions, le calendrier et les moyens des IRP, et retient le nombre de représentants présents aux réunions parmi les indicateurs de suivi. Dans ce contexte, comment la Direction justifie-t-elle d'avoir fixé les délégations de négociation à deux représentants par UES de représentativité, alors que l'accord de droit syndical actuellement applicable au sein de DGO prévoit qu'une organisation syndicale participante peut déléguer jusqu'à trois personnes ? Comment cette décision s'articule-t-elle avec les mesures de prévention prévues pour réduire le risque RPS identifié, et sur quel fondement juridique ou conventionnel le nombre de deux a-t-il été retenu ?

Réf. : Annexe 7, facteur F1 ; courriel Direction du 2 septembre 2026 relatif aux délégations ; accord de droit syndical DGO, art. 1.3.

19. Calendrier opérationnel détaillé - Au-delà du calendrier général figurant page 28, pouvez-vous communiquer le calendrier opérationnel détaillé de mise en œuvre du projet entre la fin de la consultation et le 1er octobre 2027, notamment pour les évolutions RH, paie/SIRH, fonctions support, communication aux salariés et autres étapes préparatoires au transfert ?

Réf. : note p. 28, rapprochée des pp. 16-17 et de l'Annexe 7.

20. Cartographie comparative des statuts DGO-DGE-DIF - L'Annexe 7 prévoit la construction et le partage, préalablement à la négociation, d'une cartographie comparative des statuts collectifs. Les documents actuellement remis ne comportant pas de comparaison complète intégrant DGO, DGE et DIF, nous demandons la communication de cette cartographie, faisant apparaître, thème par thème, les droits actuellement applicables dans chacun des trois périmètres, leurs bénéficiaires, leur source juridique ou conventionnelle, ainsi que leur devenir au moment du transfert et pendant la période transitoire. Ce document est nécessaire pour apprécier les écarts existants entre les statuts collectifs et mesurer les conséquences sociales du projet ainsi que ses effets éventuels sur les conditions de travail futures.

Réf. : note pp. 19 à 23 ; Annexes 4 et 8 ; Annexe 7, facteur F4.

21. Périmètre du futur statut commun - Quels thèmes et quels accords la Direction envisage-t-elle d'ouvrir à la négociation dans le cadre du futur statut commun ? Parmi les accords DIF actuellement applicables, certains ont-ils vocation à être maintenus en l'état ? À l'inverse, quels accords ou thèmes pourraient être adaptés, remplacés ou supprimés ?

Réf. : note pp. 19 à 23.

22. Participation 2027 des salariés partis avant le transfert - Quel sera le traitement, au titre de la participation 2027, des salariés DGO ou DGE ayant quitté l'entreprise avant la date du transfert du 1er octobre 2027, alors que les résultats des sociétés absorbées seront intégrés au calcul de la participation unique depuis le 1er janvier 2027 ?

Réf. : note p. 24.

23. Simulation de la participation sur le futur périmètre - Afin que le CSE puisse mesurer concrètement les conséquences du changement de périmètre, la Direction peut-elle fournir, sur les derniers exercices disponibles, une simulation du montant de participation qui aurait résulté de l'application de la formule DIF à l'ensemble DGO-DGE-DIF, comparée aux montants effectivement calculés séparément dans chacun des trois périmètres ?

Réf. : note pp. 23-24.