



NAO 2021

REVENDICATIONS DE LA CGT DGO

MESURES GENERALES

1. Salaires :

- Evolution de 4 % pour tous les salariés dans la grille ou hors grille des salaires.

2. Prime vacances portée à 450 Euros avec 1 an d'ancienneté

3. Chèque-déjeuner :

- Valeur faciale portée à 8,00 Euros et 10 Euros pour le travail des dimanches et jours fériés.

4. PFA :

- **Ajout du critère ancienneté dans le calcul de la PFA.**
- Mise en place de la PFA pour les cadres.
- Neutralisation des événements familiaux dans le calcul de la PFA (ex : congé maternité, congé paternité, ...etc.) ainsi que les périodes d'absence pour activité partielle due à des circonstances exceptionnelles (pandémie, ...etc.).

5. Ancienneté :

- Passage automatique d'échelon au niveau supérieur après 5 ans maximum sur un même positionnement.
- Augmentation du pourcentage conventionnel de la prime d'ancienneté.
- Amélioration des dispositions conventionnelles sur les Congés Payés supplémentaires octroyés en fonction de l'ancienneté :

Dispositions conventionnelles	Revendication CGT DGO
	10 ans : 1 jour
15 ans : 1 jours	15 ans : 2 jours
20 ans : 3 jours	20 ans : 3 jours
25 ans : 4 jours	25 ans : 4 jours
	30 ans : 5 jours

6. Repos Hebdomadaire :

- Positionnement pour chaque salarié de 5 samedis sur l'année, par roulement, comme repos hebdomadaire.

7. Mise en place d'un budget spécifique visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de notre UES.

8. Augmentation de la quote- part de la part patronale de la mutuelle.

9. Mise en place du forfait mobilité :

- Prime IKV (indemnité kilométrique vélo), remboursement transport en commun, prime covoiturage, ...etc.

10. Remise personnel :

- Gratuité de la carte DARTY+ ;
- Augmentation de la remise personnelle ;
- Bénéfice de la remise chez FNAC ;
- Remise personnel sur la DARTY MAX et le pack Sérénité.

11. Grille de classification :

- Création des échelons 3.2 et 3.3 pour tous les métiers qui en sont dépourvus.

MESURES PAR METIERS

12. Chauffeur-livreurs :

- **Niveau d'entrée et salaire de base plus élevé**, notamment par la suppression des échelons 1.2 et 1.3 ;
- Adaptation de la charge de travail pour les livreurs de plus de 50 ans. Information et accompagnement de l'entreprise sur des dispositifs de formation préparant à une éventuelle reconversion pour les salariés le souhaitant.

13. Techniciens :

- **Revalorisation de la grille des salaires de base** (niveau actuel non concurrentiel) ;
- Application des mesures prises pour les techniciens itinérants lors des NAO 2020 étendus aux techniciens ateliers ;
- Réévaluation des échelons 3.2 et 3.3 (3.1 et 3.2 identiques) ;
- Budget spécifique aux techniciens de Tours pour un repositionnement sur la grille de classification.

14. Itinérants :

- **Abaissement du temps de pause obligatoire de 45 mn à 30 mn ;**
- Fournir une carte d'accès zone piétonne dans les grandes villes ;
- Mise en place d'un logiciel pour le paiement des parkings ;
- Mise en place de kit Bluetooth dans les véhicules ou Kit oreillette ;
- Mise en place de la prime éco-conduite.

15. Service paie :

- **Revalorisation des salaires de base (niveau actuel non concurrentiel).**

16. Vendeurs :

- **Salaire de base équivalent au minimum conventionnel ;**
- Revoir la rémunération variable dans sa globalité notamment en perspective de la poursuite du développement de la Darty Max ;

- Création d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire pour la prime libre-service ;
- Pas de différence d'offres, de promotions entre les magasins et le site DARTY.

17. Conseiller Pôle-services :

Pour rappel, ce métier ne figure pas dans les emplois repères de la convention collective. Il est issu d'une fusion du métier de magasinier et de celui d'hôte ou hôtesse de caisse.

Les tâches à accomplir sont potentiellement celles des 2 anciens métiers auxquelles s'en sont ajoutées des nouvelles au cours des années : délivrance de colis de l'enseigne Fnac, vente de pièces détachées, vente de services, ... etc. Le tout avec une réduction constante des effectifs.

Nos demandes :

- **Revalorisation conséquente du salaire de base** pour prendre en compte la poly-compétence de cet emploi ;
- Refonte des critères du variable, sur lesquels les CPS ne disposent d'aucun ou de peu de levier pour agir ;
- Instauration d'une prime sur la vente de pièces détachées et sur le taux de terminé comptoir ;
- Revoir à la hausse le cadrage des effectifs pôle-service.

18. Responsable Pôle Service :

- Passage au statut cadre pour ceux qui le souhaitent ;
- Pour les agents de maîtrise, ouvrir leur classification jusqu'au niveau IV-3 en conformité avec la Convention collective nationale ;
- Remise en place des critères de variables : erreur de caisse et anomalie de crédit.

19. Centre d'appel de Bègles et DRC :

- **Poursuite de la requalification des salariés non correctement positionnés sur la grille de classification.**
- Création d'une grille de salaire spécifique pour les différents métiers du centre d'appels en adéquation avec la classification de la convention collective avec une véritable prise en compte de :
 - La complexité des tâches ;
 - L'autonomie ;
 - La compétence.

20. Concepteur Vendeur Cuisine:

- Création/présentation de la nouvelle grille de salaire débutant au niveau III échelon 1, comprenant au minimum 5 échelons, et jusqu'au niveau 4 échelon 2 en application de la CCN.
- Positionnement des concepteurs suivant les critères classant de la CCN.
- Aide administrative (planification client, gestion ZQ00, SAV, facturation, crédit...)
- Evolution de la rémunération sur la marge commandée :
 - 0-6000Euros :0.3% ;
 - 6000-12000Euros :4% ;
 - 12000-18000Euros :8% ;
 - 18000-24000Euros :13% ;
 - +24000Euros :17%

- Facturation de fin d'année : 0,01% du CA HT topé annuel.

21. RDVC :

- Evolution de la rémunération variable sur les items suivants :
 - o Objectif réalisé sur le volume : 300Euros ;
 - o Bonus volume déplafonné (limité à 5 actuellement) ;
 - o Marge réalisée : 600Euros ;
 - o Bonus CA commercial :
 - Objectif réalisé : 100Euros (actuellement 0Euros) ;
 - +10% : 200Euros ;
 - +20% : 300Euros ;
 - +30% : 400Euros.
- Prime TAV portée à 100Euros mensuel.
- Facturation de fin d'année : 0,01% du CA HT topé annuel

22. Chef des Ventes :

- Revalorisation de leur salaire de base.

23. CDGT :

- Passage au statut cadre pour ceux qui le souhaitent ;
-

24. Salariés des MGO V2 :

Pour rappel, les salariés des magasins MGO V2 ont un statut de vendeur auquel se rajoutent les tâches de back office.

Le métier de vendeur, tel qu'il est défini dans les emplois repères de notre convention collective n'est pas en corrélation avec toutes les tâches affectées à ces salariés mais qui pourtant ont tous un contrat de travail de vendeur.

Nos propositions :

- Une classification adaptée : niveau II-1 à III-3 ;
- Salaire de base au minimum conventionnel ;
- Variable à redéfinir.

25. Formation professionnelle :

25.1 Certificat de qualification professionnelle

Nous souhaitons que l'entreprise utilise, dans les parcours de formations professionnelles de ses salariés, les certifications de Qualifications professionnelle (CQP) créées et /ou valorisées par notre CCN.

Elles permettent le développement de compétences reconnues par une certification officielle.

Un salarié qui obtient un CQP bénéficie également d'une valorisation sous forme d'une prime et d'une meilleure classification :

- **CQP Vendeur : Prime versée en 2 fois d'un montant de 1500 euros et montée d'un échelon ;**
- **CQP Concepteur vendeur Cuisine : prime de 750 euros et Garantie d'un échelon minimal.**

Nos demandes :

- Intégrer sur TALENTSOFT (et sur d'autres supports) l'information complète sur les CQP créés par la branche avec tous les documents pour permettre la bonne compréhension et la connaissance des modalités pour son obtention ;
- Sensibiliser les salariés aux CQP, notamment, lors des entretiens individuels et professionnels ;
- Les accompagner au travers d'un parcours individualisé de formation, tel que prévu dans l'accord de création des CQP de la branche (période de professionnalisation maintenant remplacée par la reconversion et la promotion par l'alternance : PRO-A, contrat de professionnalisation, etc. Ces dispositifs sont financés par l'OPCO).

25.2 Tuteurs /maitre d'apprentissage

- Ouverture du tutorat /maître d'apprentissage aux EOT volontaires ;
- Formations à l'exercice de la fonction tutorale (financement par l'OPCOMMERCE) ;
- Valorisation financière de l'exercice de la fonction tutorale (financement l'OPCOMMERCE).

26. Salariés avec statut d'étudiant :

- Revoir leur contrat et leur rémunération.

27. Intégrations des salariés hors grille qui le souhaitent dans les grilles :**Objectif :**

Garantir une égalité de traitement notamment au regard des augmentations salariales.

Comment :

Par l'attribution du niveau et de l'échelon supérieur se rapprochant le plus du salaire de base correspondant au salaire de base du salarié hors grille, le cas échéant en rajoutant des échelons sur la grille Darty actuelle.

25. Revalorisation de l'indemnité kilométrique**26. Demande de renégociation de l'accord suivant :**

- Accord Aménagement du Temps de Travail ;
- Accord sur les jours fériés ;
- Accord d'intéressement.

Les négociateurs CGT DGO