

COMPTE-RENDU (Commenté) CSE 31 AOUT 2022

Avant-Propos

La séance démarre avec la présentation de la nouvelle Directrice des Ressources Humaines. Comme quoi, le turn-over n'est pas une légende, il se propage aussi chez les cadres sup !

Donc, Madame FELDMAN Stéphanie se présente, elle exerce déjà, entre autres, cette mission de DRH sur la région Ile de France. Elle assurera l'Intérim sur DGO pour la partie Exploitation le temps de trouver la perle rare !! c'est-à-dire courant 2023 (probablement en juin). Mme Montaigne s'occupera de la partie opération.

DUERP mise à jour suite

Depuis le mois de mai les élus(es) à la Commission Santé et Sécurité au Travail (CSSCT) sont sollicités (ées) par la RH afin d'actualiser le Document Unique d'Evaluation des Risques Psychosociaux pour chacun des sites de notre filiale. Cette mise à jour de la DUERP, réclamée par la CARSAT, sera individualisée pour chaque site de DGO et une consultation en CSE est prévue pour le mois de septembre.

Rattrapage au minimum conventionnel et réalisation d'objectif

Comme demandé le mois dernier par les élus signataires des NAO, la direction communique sagement les chiffres demandés sur le nombre de salariés rattrapés au minimum conventionnel pour les mois de mai, juin et juillet, ainsi que le nombre de magasin ayant réalisés leurs objectifs mensuels, sur ces mêmes mois. Elle fait même intervenir la responsable paie, afin d'expliquer les chiffres présentés sous forme de tableaux, par région, par mois. Il apparaît que 25,96% soit 420 salariés(ées) de l'exploitation sont rattrapés au minimum obligatoire au 31/05/2022. Pour le mois de juin, 331 salariés(ées) soit 20,74% et 277 au mois de juillet soit 16,79%.

Nous ne voulons pas refaire l'argumentaire du mois dernier, les NAO ayant été signées, la CGT n'est pas signataire en raison de leur insuffisance, mais nous demandons à Mme GUIBERT quel calcul est réalisé pour rattraper les salaires. Est-ce le minimum conventionnel ou le SMIC ?

Mme GUIBERT nous explique qu'elle rattrape les salaires au **MINIMUM OBLIGATOIRE**, en regardant le minimum conventionnel et le SMIC.

La CGT fait remarquer que les salariés(ées) et particulièrement les vendeurs(euses), se battent tout le mois pour atteindre leurs objectifs, pour finalement être rattrapés au minimum, alors que dans tous les cas, DARTY est obligé de payer ce minimum.

Nous indiquons aussi que les négociations de branche, sur le minimum conventionnel, n'ont toujours abouties, là aussi en raison de l'insuffisance des propositions, et de ce fait le minimum conventionnel n'a pas encore été réévalué, contrairement au SMIC qui lui va encore augmenter début août pour la 3eme fois de l'année. Les négociations de branche vont reprendre en septembre, avec une base minimale de 6% d'augmentation pour atteindre le niveau du SMIC, le delta sur le personnel rattrapé sera encore plus important ainsi que le nombre de personne rattrapé si rien n'est fait sur les salaires.

Les rattrapages qui nous sont présentés sont ceux qui interviennent lorsque la partie variable ne suffit pas à atteindre le salaire minimum obligatoire. Si on prenait en compte également les salariés dont tout ou partie du variable permet d'assurer juste le minimum

obligatoire, le nombre de salarié concernait par la mise à niveau de leur salaire au minimum obligatoire serait très conséquent dans beaucoup de nos métiers, la vente bien sûr mais aussi la livraison et la plupart de nos métiers.

Encore une fois, nous rappelons que la CGT a sollicité officiellement par courrier, la reprise des négociations salariales en raison du niveau d'inflation qui ne cesse d'augmenter et également la hausse du SMIC de 2.01 % au 1^{er} août 2022.

Rémunération Concepteur Vendeur Cuisine/Vendeur

Concepteurs Vendeurs

La première demande d'information, concerne une partie du variable des concepteurs(trices) cuisines, suite à l'augmentation des tarifs catalogues non répercutés sur le prix d'achat. Sachant que les CVC sont rémunérés en partie sur la marge nette commandée, quel impact cette mesure a-t-elle sur leur salaire ?

La direction répond que les CVC sont payés sur la marge nette et si les tarifs ne sont pas réévalués cela impacte les rémunérations des CVC. Par contre, les cuisines en fabrication avant l'augmentation des prix ne sont pas indexées mais, si des remises sont faites aux clients il y a un impact sur la marge commandée donc sur la rémunération des CVC. Pour les cuisines qui partent en fabrication après la hausse des tarifs, cette augmentation est bien répercutée pour les clients.

Vendeurs

Primes articles sont-elles identiques selon la filiale ?

Les primes articles sont valables intégralement sur DIF (Darty Ile de France), elles sont bonifiées sur DGO et DGE en raison du nombre de clients moins importants. Ceci est la réponse de la direction, je vous laisse méditer sur cette affirmation. Par contre la particularité qui voulait qu'à DGO, la remise impacte les primes vendeurs a été levé à la demande de l'ensemble des syndicats notamment lors des NAO.

WISHLIST info ou intox ?

D'après la direction la WISHLIST est toujours d'actualité, mais la rémunération qui y est liée n'est pas automatique, il faut extraire un fichier EXEL et c'est le directeur du magasin qui intègre manuellement ces primes articles au salaire.

Depuis que cela existe, (c'est-à-dire depuis la mise en place des tablettes par notre ancien PDG, M. SCHULTZ) et avec un turn-over d'environ 30% des effectifs, nous nous demandons si les vendeurs(euses) connaissent cette WHISHLIST. Et quand bien même, aucune vérification n'est possible sur le bulletin de paie....

Finalement, ces primes seront peut-être versées avant fin 2022 !

Depuis quand la sous-traitance du 1^{er} SAV de France ?

Depuis début 2021, un partenariat est en place avec « la compagnie du SAV » qui regroupe 150 techniciens en France répartis dans 8 agences en IDF. La compagnie du SAV met ses techniciens à la disposition de FNAC/DARTY afin de réaliser des interventions en Ile de France. La direction nous explique que ce partenariat va être déployé sur DGO et DGE. Pour DGO, cela va démarrer dès le 5 septembre 2022.

L'inquiétude monte dans l'assemblée, et de nombreuses questions se posent :

-Darty n°1 du SAV, risque gros si les techniciens sous-traitants ne respectent pas notre engagement 1^{er} : 100% de clients satisfaits.

-Si « la compagnie du SAV » vend aussi des produits, il y a un risque de perdre une partie de nos clients à la concurrence.

-Nous avons du mal à recruter, et si nos techniciens sont débauchés par ce sous-traitant ?

-Que se passe-t-il s'il y a plusieurs interventions chez le même client avec des techniciens de différentes sociétés ? Le technicien DARTY peut-il avoir un impact sur son variable (NPS) ?

M.REMILLET se veut rassurant en précisant que la sous-traitance est limitée en ressources et que notre priorité est d'avoir nos propres ressources, d'où l'importance de la TECHACADEMIE. Il explique aussi que le SAV DARTY souffre du manque de personnel, qu'il est compliqué d'avoir les bonnes ressources, c'est une possibilité qui s'offre à nous.

Nous nous interrogeons sur l'avenir du 1^{er} SAV de France.

Verdissement flotte automobile IAD

Suite de l'information faite au CSE au mois de janvier 2022, le déploiement de la flotte automobile IAD se poursuit avec 50 véhicules électriques d'ici fin 2022. La direction nous informe qu'après avoir identifié des salariés volontaires (50) et commandé des véhicules électriques (livraison fin octobre 2022), le contrat avec le prestataire est en cours de finalisation pour l'installation des bornes électriques au domicile des salariés.

Explication :

Après vérification de la conformité de l'installation électrique par le prestataire « Ze-Watt » installation de la borne, au domicile du salarié volontaire, qui l'utilisera à l'aide d'un badge afin de déterminer le coût en kw/h consommé. Préalablement, le salarié crée un compte, puis il consulte ses consommations, il recevra le remboursement de ses consommations le mois suivant (le 10). De plus, en cas de modification de compteur électrique (>9kwh) cette charge financière sera aux frais du salarié, et avec son accord. Puis, la direction nous explique qu'elle mettra en place une charte de « bon usage de la borne », qui est en cours de réalisation, elle nous sera présentée lorsqu'elle sera finalisée.

Suite à cette présentation, plusieurs questions se posent :

-Si le salarié oublie de badger lors de la recharge de son véhicule professionnel, il subira une hausse dans ses factures d'électricité qu'il ne pourra pas se faire rembourser.

-Si le salarié quitte l'entreprise ? Subit-il le coût pour enlever la borne ?

-Si le salarié a un déjà un véhicule électrique, est-ce que les bornes de recharge sont toutes les mêmes ? Ou bien, le salarié devra faire installer la borne « Ze-Watt » ?

-Si le salarié ne peut plus avancer le surcoût énergétique, peut-il changer d'avis, ne plus être volontaire ? De plus, avec la crise économique et notamment relative à l'énergie, les prix risquent d'augmenter en 2023. Il serait peut-être judicieux de réfléchir à une solution sans surcoût pour le salarié.

La direction nous dit qu'elle ne sait pas si toutes les bornes sont identiques et qu'elle se renseigne à ce sujet. Pour le reste des questions, la réponse est non pour le surcoût pour le salarié lors de l'enlèvement de la borne s'il change d'avis. Et c'est tout, le reste sera précisé sur la charte.

Pour la CGT, nous nous interrogeons sur les informations qui ont été données aux salariés volontaires à l'utilisation de cette borne de recharge de véhicules électriques. Nous nous étonnons aussi que la direction ne veuille pas prendre en charge le surcoût de l'abonnement du compteur à >9kw/h qui se monte à 41€ annuellement. Et surtout, nous conseillons

fortement aux techniciens volontaires à ce test d'attendre la réalisation de cette charte afin de savoir exactement à quoi ils s'engagent.

Suivi de la formation TECH ACADEMIE

M.ATTELAN intervient via TEAM'S avec un discours plutôt optimiste. Il nous indique que depuis le 05/10/2019 et jusqu'au 31/07/2022, ce sont 488 techniciens qui ont été recrutés pour suivre le parcours de formation TECH ACADEMIE. Sur ces 488, 158 ont validés leur parcours et ont signés un CDI, 216 sont en cours de formation. Plus de 150 nouveaux apprentis techniciens vont intégrer la TECH ACADEMIE au cours du dernier trimestre 2022.

Il nous explique aussi qu'une convention nationale d'aide au permis de conduire a été signée avec DUCRETET, et qu'une clause de dédit de formation sera mise en place pour cette formation d'aide au permis de conduire.

Œuvres Sociales et Culturelles

L'inscription aux chèques vacances se termine au 31 août 2022 à minuit, mais nous allons ouvrir une nouvelle session pour les retardataires. Concernant les étudiants relevant du revenu fiscal de leurs parents, ils doivent nous fournir la 2^{ème} page de l'avis d'imposition en plus de la 1^{ère} page, car il y a le détail de tous les déclarants. Le CSE calculera le QF de l'étudiant au regard de ses revenus.

NOUVEAUTE AVANTAGE CSE

Rendez-vous sur le site du CSEDGO et bénéficiez de tarifs préférentiels pour les produits pharmaceutiques PHARMAZON.

Fin de la séance.