



## NAO 2019

# REVENDICATIONS DE LA CGT

### **Salaires :**

Evolution de 5 % pour tous les salariés dans la grille ou hors grille de salaires (hors demandes spécifiques sur certains métiers).

Création de l'échelon III-2 pour tous les métiers

### **PFA**

Ajout du critère ancienneté dans le calcul de la PFA

Mise en place de la PFA pour les cadres

### **Chauffeur-livreurs :**

Valorisation des prestations livreurs

Création du statut d'adjoint logistique pour les chauffeur-livreurs concernés

Adaptation de la charge de travail pour les livreurs de plus de 50 ans

### **Techniciens :**

Fournir une carte d'accès zone piétonne dans les grandes villes

Réorganisation des méthodes de téléchargement

### **Itinérants :**

Abaissement du temps de pause de 45 mn à 30 mn

Demande de mise en place d'un logiciel pour le paiement des parkings

Mise en place de kit Bluetooth dans les véhicules ou Kit oreillette

### **Vendeurs :**

Salaire de base équivalent au minimum conventionnel

Création d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire pour la prime libre-service

Pas d'impact sur la prime en cas d'alignement sur le site DARTY

### **Ancienneté :**

Passage automatique d'échelon au niveau supérieur après 5 ans maximum sur un même positionnement

Octroi d'un CP supplémentaire au bout de 10 ans d'ancienneté

### **Intéressement :**

Demande de versement d'une réserve spéciale de participation si l'accord d'intéressement ne permet pas le versement d'une prime

### Chèque-déjeuner :

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

### Refonte des entretiens annuels individuels :

- Pour notamment faciliter l'évolution au sein des classifications par une évaluation pertinente et objective des salariés au regard des 3 critères classant de la convention collective :
  - **La complexité de l'action** qui varie selon le nombre, le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les difficultés à résoudre, les réflexions à mener et les objectifs à atteindre ;
  - **L'autonomie, l'initiative, la responsabilité** qui évoluent selon :
    - a) le degré de liberté que requiert l'emploi dans l'exécution des activités qu'il recouvre,
    - b) les nécessités du contrôle, de correction des situations, et la recherche de solutions,
    - c) la contribution aux performances de l'entreprises par des actions internes ou externes ;
  - **La formation, l'expérience, la compétence** qui forment l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour exercer les activités quels que soient les modes d'acquisition (formation initiale ou continue, expérience professionnelle) et leur type de validation (diplôme ou non).

### Classification concepteur vendeur cuisine et rémunération RDVC :

Préambule :

Le métier de concepteur vendeur cuisine fait l'objet d'un turn-over important, en raison notamment de sollicitations constantes de la concurrence. La question du salaire reste la motivation principale qui emmène nos concepteurs cuisine à quitter Darty pour aller vers la concurrence. Pour cette dernière l'expérience et la formation des concepteurs cuisine Darty est un élément primordial du recrutement.

La classification de ce métier dans la grille des salaires Darty, le place sur des niveaux: de I-2 au niveau III-1

#### **Nos demandes pour pérenniser le métier de concepteur vendeur cuisine chez Darty :**

- Positionnement de ce métier sur des niveaux de III- 1 à IV-2.
- Salaires de base équivalents aux minima de la classification.
- Révision de la rémunération sur la marge

#### **La rémunération des RDVC :**

- Au regard de leur charge de travail et de leur responsabilité toujours plus importante, d'un turn-over, là aussi, plutôt élevé, une évolution de leur salaire d'un minimum de 300 euros serait souhaitable.

### Certification de qualification professionnelle (CQP)

Actuellement notre branche a créé le CQP de vendeur. Un autre CQP est en cours de signature, celui de concepteur vendeur cuisine. Les CQP permettent le développement de compétences et leurs reconnaissances par l'obtention d'une certification, contribuant ainsi à améliorer l'employabilité des salariés. Il permet également aux salariés de bénéficier d'une valorisation financière : par exemple pour le CQP vendeur, montée d'un échelon et une prime de 1500 euros. L'entreprise a émis, dans ses orientations stratégiques de la formation professionnelle, la volonté de proposer des programmes visant à l'obtention de certifications dont le CQP vendeur sans toutefois entrer dans le détail de la forme que cela prendrait.

## **Nos demandes :**

- Intégrer sur TALENTSOFT l'information complète sur les CQP créés par la branche avec tous les documents en permettant 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, contrat de professionnalisation, etc.)

## **Amélioration des conditions de travail des salariés des MGO V2 :**

Pour rappel, le principe des effectifs dans ces MGO V2 est fondé sur des salariés avec un statut de vendeur qui exercent toutes les tâches courantes d'un magasin : déchargement des camions de mutations, rangement des produits en réserve, mise en rayon des expositions et des produits en libre-service, accueil des clients, vente de produits et de services avec établissement des dossiers pour les divers abonnements et financement, accueil des clients en SAV, filtering des produits, établissement de dossiers SAV, envois des produits au centre de réparation, réceptionner leur retour des centres de réparation, procéder aux inventaires tournants .....

Certes le principe théorique est de ne pas tout faire en même temps mais de planifier les tâches purement de vente et celles de back-office. Dans la réalité, il s'avère très difficile de faire cette planification. Le nombre réduit de salariés dans ces structures fait que le moindre arrêt maladie, un salarié en formation, en JNT ou congé payé, etc... perturbe profondément l'organisation du site et à la longue se répercute sur les conditions de travail des salariés augmentant le risque d'accident et d'arrêt de travail. Le parcours client s'en trouve également dégradé.

Dans ces structures, il relève donc d'un casse-tête chinois la mise en œuvre de formation professionnelle, la prise des CP ou de JNT dans des conditions qui puissent répondre aux desideratas des salariés et en même temps satisfaire l'exigence de continuer d'accueillir les clients dans de bonnes conditions.

Le problème principal à nos yeux est donc le calibrage en effectif de ces magasins. L'effectif est insuffisant mais peut-être qu'également la création d'un poste ou deux de permanents back-office permettrait de trouver une organisation de nature à :

- Améliorer efficacement les conditions de travail,
- Concilier vie professionnelle et vie personnelle
- Réduire les risques d'accidents et d'arrêt de travail
- Améliorer l'expérience client et donc les résultats

L'aspect rémunération est un sujet qui mériterait également d'être revu en raison de toutes les compétences demandées à ces salariés. Pour rappel, 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 aux salariés de ces MGO V2 mais qui pourtant ont tous un intitulé de poste : vendeur.

**Notre proposition :** un salaire de base équivalent au minimum conventionnel + un variable à redéfinir

## **Intégrations des salariés hors grille qui le souhaitent dans les grilles :**

- Pour permettre une meilleure équité entre les salariés

- Pour garantir une égalité de traitement au regard des augmentations salariales

**Comment :**

Par l'attribution du niveau et de l'échelon 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.

**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 produit de l'enseigne MISTERGOODEAL, délivrance de colis de l'enseigne Fnac, etc.

Cet élargissement de la charge de travail, ne s'est traduite que par une valorisation aléatoire à travers une prime pouvant aller de 0 à 75euros avec des critères sur lesquels les CPS ne disposent d'aucun ou de peu de levier pour agir.

Les nouvelles orientations du Groupe concernant le Service-Après-Vente, notamment le développement du filtering, conduisent à élargir encore le champ de compétences et la charge de travail des CPS.

**Notre demande :**

Revoir les modalités de rémunération des CPS pour garantir un salaire prenant réellement en compte les charges de travail et le domaine de compétences de ce métier. Par exemple, en supprimant La prime variable de 0 à 75 euros qui est aléatoire et en la remplaçant par une revalorisation du salaire de base d'un minimum de 100 euros.

Néanmoins si vous souhaitez maintenir une partie variable de la rémunération, alors nous souhaitons revoir les critères de rémunération variable afin que celui-ci prenne réellement en compte leur travail en remplacement des critères de CA et d'accroissement de CA, par exemple avec la mise en place d'une prime qualité comme celle obtenu par le responsable Pole service.

**Evènements familiaux :**

Octroi d'un jour supplémentaire pour une absence lors d'un décès nécessitant un déplacement de plus de 300 kilomètres.

**Remise personnel :**

Gratuité de la carte DARTY+

Augmentation de la remise personnelle

Bénéfice de la remise chez FNAC