



DARTY Paris Ile-de-France
EXERCICE 2017-2018

ACCORD SUR LES MESURES DECOULANT DES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
AU SEIN DE L'U.E.S. DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE

Entre :

L'Unité Economique et Sociale (U.E.S.) DARTY Paris Ile-de-France, constituée de :

La société DARTY Etablissement Darty et Fils, dont le siège social est situé 129 avenue Gallieni, 93140 Bondy, représentée par Monsieur Eric de LAPLAGNOLLE, Directeur des Ressources Humaines de DARTY Paris Ile-de-France, dûment habilité ;

Et

La société A21 DARTY Paris Ile-de-France, dont le siège social est situé 68-80 avenue du Maine, 75014 PARIS, représentée par Monsieur Eric de LAPLAGNOLLE, Directeur des Ressources Humaines de DARTY Paris Ile-de-France, dûment habilité ;

ci-après désignée « **l'Entreprise** »,

d'une part,

Et :

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

Pour le **syndicat C.A.T.**, **Monsieur Serge BOUAKIL**, Délégué syndical central ;

Pour le **syndicat C.F.D.T.**, **Monsieur Christian ABSALON**, Délégué syndical central ;

Pour le **syndicat C.F.E.-C.G.C.**, **Monsieur Jean-Yves PICOT**, Délégué syndical central ;

Pour le syndicat **C.F.T.C.**, **Monsieur Philippe SENIA**, Délégué syndical central ;

ci-après désignées les « **Organisations Syndicales Représentatives** »,

d'autre part,

Ci-après désignées « **les Parties signataires** ».

IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIIT :

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la Direction a engagé les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2017.

Le présent accord d'entreprise constitue une synthèse des réunions de négociations qui se sont déroulées au siège de l'entreprise :

- à titre principal, à l'occasion de plusieurs réunions plénières le 17 mai 2017 et les 12, 16 et 26 Juin 2017 ;

- à titre complémentaire, à l'occasion de plusieurs réunions restreintes tenues à l'invitation de la Direction des Ressources Humaines et/ou à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les discussions ont majoritairement porté sur les salaires effectifs, l'aménagement et l'organisation du travail.

D'autres points ont été abordés, notamment ceux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'emploi intergénérationnel, les travailleurs handicapés, les mesures de nature à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A l'occasion de la réunion du 17 mai 2017, la Direction a présenté une analyse comparée de la situation salariale des hommes et des femmes dans les métiers pour lesquels cette situation est pertinente compte tenu de la mixité des emplois.

Cette analyse a porté sur les métiers de la vente, des services et de la livraison, de la cuisine, de la logistique, des centres d'appels, du siège et de l'encadrement fonctionnel et opérationnel.

Elle a permis d'exposer, qu'à situation comparable d'âge et d'ancienneté et compte tenu de ce que les grilles de salaires fixes sont identiques entre les hommes et les femmes ainsi que les critères et le potentiel de rémunération variable, les différences constatées tenaient essentiellement au niveau d'expérience acquis au sein de précédentes entreprises ainsi qu'au niveau de performance atteint par chaque collaborateur dans la réalisation de ses objectifs personnels.

Les partenaires sociaux en ont conclu qu'il n'existait pas de discrimination, dans ce domaine, entre les hommes et les femmes et que les écarts ayant pu exister s'étaient amoindris.

Au terme des échanges au cours des différentes réunions, les parties signataires sont convenues de concrétiser leur accord selon les dispositions exposées ci-après :

I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'U.E.S. Darty Paris Ile-de-France.

II – REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

II – 1 Revalorisation de certains minima de grille

Les parties conviennent de la revalorisation de la grille des salaires fixes à compter du 1er juillet 2017 (base temps complet) comme suit :

1. Grilles de salaires de base dans la fonction « ventes » :

a. Revalorisation de la grille de salaires de base des Vendeurs :

VENDEURS			Classification Convention Collective	Base
EOT	CDI et CDD hors TPA	Vendeur(se) 1	I.2	610,00 €
		Vendeur(se) 2	II.1	890,00 €
		Vendeur(se) 3	II.2	935,00 €
		Vendeur(se) 4	II.3	956,00 €
		Vendeur(se) 5	III.1	1 000,00 €
		Vendeur(se) 6	III.2	1 040,00 €
	TPA	Vendeur(se) TPA 1	I.2	610,00 €
		Vendeur(se) TPA 2	I.2	890,00 €

Accord sur les mesures découlant des négociations annuelles obligatoires
au sein de l'U.E.S. Darty Paris Ile-de-France du 1^{er} juillet 2017

DS

MA

BR

Boh

- b. Revalorisation des niveaux I.1, I.2 et II.1 de la grille de salaires de base des Conseillers Pôles Services :

PÔLE SERVICES			Classification Convention Collective	Base
EOT	CDI et CDD	Conseiller Pôle Services Débutant(e)	I.1	1 470,00 €
		Conseiller Pôle Services (y compris TPA)	I.2	1 470,00 €
		Conseiller Pôle Services	II.1	1 500,00 €
		Technicien Conseil Pôle Services	II.1	1 500,00 €

2. Grilles de salaires de base dans la fonction « Services » :

- a. Revalorisation des niveaux Aide livreur et chauffeur livreur de la grille de salaires de base Livraisons - Installations :

LIVRAISONS - INSTALLATIONS			Classification Convention Collective	Base
EOT	CDI et CDD	Aide livreur	I.2	1 485,00 €
		Chauffeur livreur	II.1	1 485,00 €

- b. Revalorisation des niveaux I.3 et II.1 de la grille de salaires de base des Employé(e)s Logistique Livraison :

EMPLOYE(E)S LOGISTIQUE LIVRAISON			Classification Convention Collective	Base
EOT	CDI et CDD	Employé Logistique Livraison Echelon 1	I.3	1 450,00 €
		Employé Logistique Livraison Echelon 2	I.3	1 480,00 €
		Employé Logistique Livraison Echelon 3	II.1	1 510,00 €

II – 2 Dispositions particulière concernant les rémunérations les moins élevées

Les parties souhaitent retenir des mesures salariales plus avantageuses au bénéfice des collaborateurs embauchés récemment notamment sur les postes aux échelons de qualification les moins élevés et donc aux niveaux de rémunération les moins élevés.

A cet effet, les parties conviennent que le minimum de qualification Darty tel que défini dans les accords d'entreprise précédents bénéficiera d'une hausse lui permettant de passer de 1 525 euros à 1 540 euros pour un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ce qui représente une augmentation de 0,984%. Cette disposition est applicable à tous les collaborateurs qui ont intégré l'Entreprise depuis au moins 1 an et est à effet du 1^{er} juillet 2017.

II – 3 Revalorisation du variable trimestriel des Responsable d'Equipe dans les Services

Les parties conviennent que le montant maximum du variable trimestriel des Responsables d'Equipe passera de 240 euros à 300 euros à compter du prochain versement. Le critère reste inchangé ; les curseurs sont fixés par site après information préalable des délégués du personnel.

II – 4 Revalorisation de la prime d'autonomie pour le personnel Agent de Maitrise et Cadre

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} juillet 2017, la prime d'autonomie du personnel Agent de Maitrise et Cadre ayant signé une convention de forfait jour passera de 30 euros à 75 euros soit une évolution de 150%.

Par souci, d'égalité de traitement, le salaire de base des cadres autonomes (position 5.2) de l'U.E.S. Darty Paris Ile-de-France évolueront du même montant, soit 45 euros.

II – 5 Valeur nominale des tickets restaurant

A compter de la commande des tickets restaurant du mois de juillet 2017 calculée sur les présences effectives de juin 2017, la valeur nominale des titres restaurant passera à 8 euros soit une augmentation de 2,56%.

Cette disposition se traduit par une prise en charge unitaire par l'entreprise qui passe de 4,68 euros à 4,80 euros.

La même contribution employeur de 4,80 euros par repas servi aux salariés Darty sera appliquée, à la même date.

La valeur nominale des titres restaurant majorés évolue de 10,40 euros à 10,50 euros ce qui représente une augmentation de 0,96%. La répartition entre la part salariale et la part patronale est identique à celle appliquée pour les titres restaurants non majorés.

Dans un souci de traitement équitable entre les différentes activités de l'entreprise, les parties conviennent qu'un ticket restaurant majoré sera attribué à chaque collaborateur dès lors qu'il travaille un dimanche ou un jour férié (les jours fériés concernés sont ceux définis dans le calendrier prévisionnel soumis à la consultation du comité d'entreprise).

II – 6 Revalorisation de la prime de dimanche

A compter du 1^{er} juillet 2017, les primes du dimanche telles que définies dans l'Accord relatif aux régimes particuliers de travail au sein de l'U.E.S. DARTY Paris Ile-de-France du 27 janvier 2016 sont revalorisées comme suit :

	E.O.T.	Agents de Maîtrise	Cadres
Montant brut de la prime	110 euros	150 euros	200 euros

II – 7 Versement d'un supplément d'intéressement

Afin de récompenser les efforts de chacun dans des conditions d'activité qui restent tendues sur notre marché, conformément à la possibilité ouverte par les dispositions de l'article L.3314-10 du code du travail, l'entreprise - à travers son responsable - s'engage à verser aux salariés ayants-droits un supplément d'intéressement d'un montant de 200 000 € au titre de l'exercice fiscal clos de mai 2016 à avril 2017.

Les modalités de répartition du supplément d'intéressement s'opéreront selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement applicable à l'U.E.S. Darty Paris Ile-de-France.

Ce supplément d'intéressement de 200.000 € sera distribué aux ayants-droits ayant perçu l'enveloppe initiale versée sur le 1^{er} exercice fiscal, à savoir pour rappel selon les modalités prévues à l'accord les salariés de l'entreprise, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel, comptant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trois mois. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent ; elle s'apprécie à la date de clôture de l'exercice de calcul concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Le versement de cette enveloppe supplémentaire d'intéressement s'effectuera dans le courant du mois de **décembre 2017**, avec la possibilité pour le collaborateur en application des dispositions légales du code du

travail :

- soit de verser tout ou partie du supplément d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan (blocage de la somme pendant une période de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé) ;
- soit de verser tout ou partie du supplément d'intéressement dans le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan (blocage de la somme jusqu'à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé) ;
- soit de demander le versement direct de ce supplément d'intéressement selon les mêmes conditions de fiscalité prévues à l'accord.

III – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET EGALITE PROFESSIONNELLE

III – 1 Droit à la déconnexion

Afin de mieux concilier les contraintes professionnelles et personnelles, les parties conviennent de compléter les dispositions de l'accord NAO du 23 juillet 2015.

Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail. Les réunions trop matinales (avant 8 heures) et trop tardives (après 18 heures) ou lors de la pause déjeuner doivent être évitées surtout si elles ne sont pas planifiées.

III – 2 Loi Mathis

Les articles L.1225-65-1 et L.1225-65-2 du Code du travail instaurent par le biais du don de jours de repos, une autorisation d'absence rémunérée pour les parents d'enfants gravement malades.

Ainsi, peut bénéficier d'un don de jours de repos, tout salarié assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant doit attester de la gravité de l'état de santé de l'enfant et du caractère indispensable de la présence et des soins.

Les parties conviennent d'étendre le bénéfice de ce dispositif au :

- salarié parent d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants et dont il n'assume pas la charge ;
- salarié dont le concubin (vie maritale) est parent et assume la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- au salarié qui assume la charge d'un concubin (vie maritale) ou d'un parent (père ou mère) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Dans ce cadre, tout salarié de l'U.E.S. DARTY Paris Ile-de-France volontaire pour offrir des jours de repos à un autre salarié de l'U.E.S. DARTY Paris Ile-de-France répondant aux conditions précitées, pourra faire un don. Les parties conviennent que le don de jours de repos pourra être mis en œuvre à la seule initiative du salarié donneur, sans qu'il soit besoin de recueillir l'accord de l'employeur.

Le don est strictement anonyme, sans aucune contrepartie et doit se faire pour un(e) collègue déterminé.

Pourront faire l'objet d'un don les jours de congés payés et les JRTT, sous réserve qu'ils soient disponibles à la date du don. Il est précisé, s'agissant des jours de congés payés, qu'ils ne peuvent être cédés que pour leur durée excédant 24 jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant son absence, quel que soit le salaire du donneur.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

III – 3 Jours “enfant handicapé”

Les parties conviennent que les salariés parents d'un enfant reconnu handicapé par la MDPH (Maison Départemental des Personnes Handicapées) pourront bénéficier, en complément des dispositifs “jours enfants malades” qui leur sont éventuellement applicables, de 5 jours ouvrés d'autorisation d'absence rémunérée pour s'occuper de leur enfant handicapé.

III – 4 Journée de congé supplémentaire pour ancienneté

Afin de renforcer les mesures actées dans l'accord NAO du 23 juillet 2015 en vue de favoriser le maintien dans l'emploi et l'amélioration des conditions de travail des « seniors », les parties conviennent de passer à 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le bénéfice d'un jour supplémentaire de congé payé au bénéfice des collaborateurs E.O.T., A.M., Cadres. Cette mesure prend effet dès l'entrée en vigueur du présent accord.

III – 5 Renouvellement des Ordinateurs et des smartphones pour les Techniciens

Les parties s'accordent sur l'attention particulière qui doit être portée aux outils de communications (PC et smartphones) qui font aujourd'hui partis intégrante du métier de Technicien à Domicile.

Dans ce cadre, les parties conviennent du remplacement régulier des smartphones ainsi que du renouvellement de 100 ordinateurs au bénéfice des Techniciens. Ces mesures permettront de remplacer les appareils les plus obsolètes ainsi que ceux qui seraient défectueux.

IV – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Sans faire obstacle aux droits des salariés d'accéder aux dispositions de la Validation des Acquis de l'Expérience tels que définis par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, d'une part, et du Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience, d'autre part, l'Entreprise et les Organisations Syndicales Représentatives souhaitent améliorer le dispositif en développant et accompagnant l'expérience des Validations des Acquis et de l'Expérience qui permettent de valoriser l'expérience professionnelle.

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à chaque collaborateur de faire reconnaître son expérience en une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) sous la forme d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un Certificat de Qualification Professionnelle.

Pour ce faire, une campagne d'information est lancée à partir de juillet 2017 afin de faire connaître le dispositif mis en place. La campagne d'information se fera via le RSE et par voie d'affichage dans les différents sites de l'entreprise. Les candidats pourront retrouver sur le RSE une notice d'information et un dossier de candidature. Les dossiers seront à retourner au plus tard le 5 septembre 2017 pour une réponse de recevabilité de la part du jury Darty, le 19 septembre 2017.

Les titres visés sont :

- Bac pro commerce ;
- Bac pro ARCU/Service.

Les populations visées sont :

- Vendeurs ;
- Conseillers pôles services ;
- Secrétaires en magasin ;
- Chargé(e)s de clientèle en PF et centre SAV ;
- Magasiniers en magasin.

Ainsi, pour encourager les salariés à s'investir dans ces parcours qualifiants, l'entreprise met en place de façon unilatérale les mesures d'accompagnement suivantes :

- Mise en place d'un partenariat avec le CPro Stephenson qui organisera 3 ateliers afin d'accompagner les candidats tout au long du parcours jusqu'à la présentation devant le jury ;
Ces ateliers porteront notamment sur :
 - Choisir et décrire des activités professionnelles en rapport avec le diplôme choisi ;
 - Structurer et analyser vos acquis ;
 - Obtenir des conseils méthodologiques ;
 - Valoriser votre expérience ;
 - Prendre du recul par rapport à votre activité professionnelle.
- Mise en place d'un suivi en e.learning pendant toute la durée d'accompagnement ;
- Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement pour se rendre aux trois ateliers et à la journée de présentation devant le jury.
- Possibilité pour les candidats qui en expriment le besoin, de suivre une formation à la rédaction.
- Mise à disposition, pour les candidats qui en expriment le besoin, du matériel informatique et les logiciels nécessaires à la rédaction du document de présentation.

Enfin, le salaire fixe et variable sera maintenu par l'entreprise pour les journées d'atelier et de présentation devant le jury.

V – POURSUITE DU DIALOGUE SOCIAL

La Direction de l'Entreprise et les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de poursuivre le dialogue social au-delà des strictes obligations légales.

Ce dialogue social, susceptible d'aboutir à des accords d'entreprise spécifiques ou à des consultations du comité d'entreprise, doit permettre l'évolution progressive des structures, des processus, des méthodes de travail, de la gestion des ressources humaines pour adapter, dans la concertation, l'entreprise aux changements de son environnement.

Les thèmes de concertation spécifiques seront prioritaires à compter du mois de septembre 2017 avec pour objectif d'en conclure positivement la grande majorité avant la fin de l'exercice 2017/2018.

Dans cette perspective, la Direction s'engage à revenir vers les partenaires sociaux, durant l'exercice budgétaire 2017-2018, pour aborder plusieurs thèmes :

- Poursuite de la concertation sur la révision des emplois et des systèmes de classifications/rémunérations pour les Techniciens ;
- Négociation sur la modulation du temps de travail des Employés Logistique, dits « rouleurs » des Centres de Services ;
- Concertation sur la révision des systèmes de rémunération variable des vendeurs avec prise en compte des nouveaux modes de distribution (Click & Collect, crédit) ;
- Ouverture d'une négociation sur la révision des emplois et des systèmes de classifications/rémunérations pour les métiers de la Cuisine dans les magasins ;
- Ouverture d'une négociation sur la révision des emplois et des systèmes de classifications/rémunérations pour les métiers du C.D.T.D. ;
- Concertation sur la révision de l'accord relatif aux régimes particuliers de travail au sein de l'U.E.S. Darty Paris Ile-de-France – travail de nuit/soirée, travail le dimanche et notamment sur les conditions de rémunération du travail en nocturne et de nuit pour les magasins, le MCP et les Ventes de Services.

Enfin, les parties conviennent qu'au cours de l'exercice budgétaire 2017-2018, une étude de la rémunération variable des chauffeurs Livreurs sera menée, dans les différents Centres de Services, afin de vérifier le bon positionnement des curseurs.

VI – DISPOSITIONS FINALES

VI – 1 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1^{er} Juillet 2017, sauf opposition majoritaire d'organisations syndicales représentatives entachant la validité du présent accord et le

Accord sur les mesures découlant des négociations annuelles obligatoires
au sein de l'U.E.S. Darty Paris Ile-de-France du 1^{er} juillet 2017






Orla

réputant alors non écrit.

Cet accord pourra être révisé, dans les conditions prévues par le code du travail, par la voie d'un avenant conclu entre les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

VI – 2 Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines en deux exemplaires, auprès de la DIRECCTE de Seine Saint-Denis, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Bobigny.

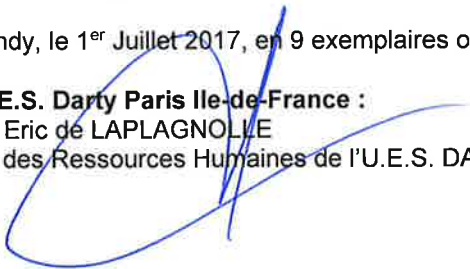
Il sera affiché au sein de tous les établissements composant l'U.E.S. Darty Paris Ile-de France sur les panneaux d'affichage réservés à cet effet.

Fait à Bondy, le 1^{er} Juillet 2017, en 9 exemplaires originaux, dont l'un est remis à chacune des parties,

Pour l'U.E.S. Darty Paris Ile-de-France :

Monsieur Eric de LAPLAGNOLLE

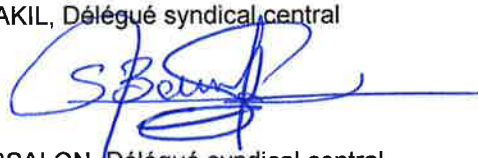
Directeur des Ressources Humaines de l'U.E.S. DARTY Paris Ile-de-France



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

Le syndicat C.A.T.

Monsieur Serge BOUAKIL, Délégué syndical central



Le syndicat C.F.D.T.

Monsieur Christian ABSALON, Délégué syndical central



Le syndicat C.F.E.-C.G.C.

Monsieur Jean-Yves PICOT, Délégué syndical central



Le syndicat C.F.T.C.

Monsieur Philippe SENIA, Délégué syndical central

