

ACCORD D'ENTREPRISE ENTRE LA DIRECTION GÉNÉRALE
DE DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE ET LES ORGANISATIONS
SYNDICALES REPRÉSENTATIVES SIGNATAIRES

Sur l'exercice économique courant du 01.02.2003 au 31.01.2004, la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives signataires ont établi une plate-forme commune et des orientations générales applicables à l'ensemble des collaborateurs travaillant dans les établissements et services relevant de l'unité économique et sociale DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE (départements 51, 60, 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95).

Ces dispositions relèvent du champ d'application de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative aux salaires effectifs et à la durée et l'organisation du temps de travail.

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

- à titre principal, à l'occasion des trois réunions plénières des 16 décembre 2002, 21 février 2003 et 03 avril 2003 ;

- à titre complémentaire, à l'occasion de plusieurs réunions restreintes tenues à la demande d'une ou plusieurs sections syndicales.

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

A l'issue des négociations, les parties signataires sont convenues de concrétiser leur accord selon les dispositions suivantes :

I - LES SALAIRES EFFECTIFS

Au sens de la loi du 13 novembre 1982, on entend par «salaires effectifs», les rémunérations brutes versées à toutes les catégories de collaborateurs, y compris les primes et divers éléments de rémunération, habituels ou exceptionnels, liés ou non à des critères qualitatifs et/ou quantitatifs, versés de façon collective ou individuelle, mensuellement ou selon une autre périodicité dans une période annuelle donnée.

I - Solde de l'exercice économique courant du 01/02/2002 au 31/01/2003

L'augmentation des salaires de base a été de 1 %, versée en mars 2002, sur les onze mois de l'exercice économique se terminant le 31/01/2003, soit un effet de 0,92 % sur cette période.

Cette augmentation générale des salaires de base s'est accompagnée d'une évolution de 1,80 % de la masse salariale brute due au mécanisme dit «G.V.T.» (glissement, vieillesse, technicité) qui s'est décomposée structurellement de la manière suivante :

- 0,08 % au titre du glissement constitué de l'effet de report, d'une année sur l'autre, de l'augmentation générale accordée au cours de l'exercice 2001/2002 ;

- 0,15 % au titre de l'effet vieillesse, constitué de la progression dans l'année considérée des primes d'ancienneté, en niveau et pour les salariés ayants-droit changeant de tranche d'ancienneté en cours d'année ;

- 1,57 % au titre de l'effet technicité, constitué des revalorisations de salaire et promotions individuelles touchant dans l'année considérée la rémunération mensuelle de base de certains collaborateurs.

Le cumul de ces trois facteurs, ajouté à l'augmentation générale, a engendré une augmentation totale de la masse salariale brute, hors embauche, de l'ordre de 2,72 %.

Pendant cet exercice a été finalisé la mise en place de la réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures sans aucune diminution des salaires, la première période de modulation ayant pris fin au 31 mai 2002. L'application de cette nouvelle réglementation s'est traduite en année pleine par une hausse du salaire horaire moyen de 11,42 % et sur cet exercice de 4/12^{ème} de 11,42 % soit 3,81 %. Les heures supplémentaires constatées sur cette première période ont été payées en mai 2002 pour les SAV et en juin 2002 pour les autres secteurs de l'entreprise et représentent une évolution de la masse salariale de 0,70 %.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Direction estime que l'augmentation de la masse salariale ne justifie pas de mesure de réajustement général des salaires.

Toutefois, à la demande des organisations syndicales signataires de l'accord, elle considère qu'une mesure spécifique en direction des salaires les moins élevés de l'entreprise, peut être accordée et décide de verser aux collaborateurs, présents toute l'année 2002 :

- Une prime de 170 € (cent soixante dix euros) pour un collaborateur à temps complet justifiant d'une rémunération brute globale strictement inférieure à 23000 € (150870 F) pour la période courant du 01 janvier au 31 décembre 2002.

- Une prime proratisée par rapport à 170 € (cent soixante dix €) sur les heures réellement travaillées par rapport à un temps complet sera également versée à tous les collaborateurs dont le temps de travail payé aura, en moyenne, été supérieur à 76 heures par mois. Leur salaire sera reconstitué sur la base d'un temps plein pour évaluer leur droit à percevoir cette prime compte tenu de la limite maximale de 23000 €.

Cette prime sera versée sur le bulletin de salaire du mois d'avril 2003.

II - Augmentation générale des salaires de base sur l'exercice 2002-2003

Les résultats économiques observés à DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE se caractérisent par :

- Un chiffre d'affaires détail inférieur de 6,2 millions d'€uros par rapport à l'historique, soit une décroissance de - 0,8 % (à surface totale), malgré deux magasins annualisés (Villebon et l'Isle Adam) et deux ouvertures (Reims 2 et Carré Sénart).
- Un résultat économique d'exploitation à nouveau en fort recul par rapport à l'historique.

Les explications de ces chiffres décevants se trouvent dans :

- une activité économique en régression dans nos domaines d'activité,
- les mauvais résultats de l'activité GSM,
- la décroissance des prix de vente moyens sur les gros appareils ménagers qui constitue un phénomène nouveau pour l'entreprise et impacte directement l'équilibre de nos ventes.
- une difficile adaptation des dépenses à l'activité essentiellement due aux embauches qui ont été réalisées du fait de l'application de la loi sur les 35 heures et à l'augmentation des coûts de structure liés aux nouvelles ouvertures.

L'activité 2003 est prévue stable, dans un contexte marqué par de fortes incertitudes sur la croissance de l'activité, et des événements internationaux susceptibles de pénaliser fortement la consommation des ménages. Dans ce contexte, la maîtrise des dépenses sera donc un élément déterminant de l'exercice 2003/2004, la poursuite de la lutte contre toutes les causes de gaspillage un enjeu majeur du résultat et une action volontariste sur les marges du gros électroménager une action prioritaire dans le domaine des produits.

Malgré ce contexte difficile, la Direction de l'entreprise a décidé de ne pas geler les rémunérations et d'augmenter les salaires de base et les CDS (compléments différentiels de salaires) de 1 % à compter du mois de mars 2003.

Cette augmentation générale s'appliquera à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise à l'exception des Cadres dirigeants. Par ailleurs, les salariés qui ne bénéficient pas de l'application d'un complément de salaire (C.D.S.), dans la mesure où leur horaire de travail n'a pas diminué lors de l'application de l'accord 35 H, verront leur rémunération de base augmenter de 2,77 % au moins de juin 2003 (hors cadres autonomes et cadres dirigeants).

III - Dispositions particulières concernant les rémunérations les moins élevées.

La Direction souhaite continuer, sur l'année 2003, à 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.

Dans ces conditions, le salaire minimum de qualification DARTY tel que définit dans les accords d'entreprise précédents bénéficiera d'une hausse lui permettant, à compter d'avril 2003, de passer de 1 200 Euros à 1 225 Euros (8035,47 F) pour un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, soit une croissance de 2,08 %. Cette disposition est applicable à tous les collaborateurs qui ont intégré l'entreprise depuis au moins un an.

Quant aux autres salariés employés intégrant ou ayant intégré l'entreprise depuis moins d'un an à compter d'avril 2002, et rattachés aux plus bas échelons de qualification des emplois, leur rémunération mensuelle brute de base, de même que leur salaire minimum effectif, restent soumis aux grilles de salaire établis par grandes fonctions (vente, après-vente, logistique, administratif), intégrant un "parcours débutant" clairement défini, et à défaut relèvent de l'application du salaire minimum de référence tel que défini par la Convention Collective Nationale concernée.

IV. Valeur nominale des titres-restaurant

A effet du 01.03.2003 la valeur nominale des titres restaurant passe de 5,80 € à 6 € (soit une augmentation nominale de 3,45 %), dont 3 € à la charge de l'entreprise et 3 € à la charge des salariés.

La même contribution employeur de 3 € par repas servi aux convives DARTY sera appliquée, à la même date, aux restaurants d'entreprise de Bondy et de Mitry-Mory.

Pour les magasins et services après-vente situés dans ou à proximité d'un centre commercial régional abritant une ou des formes de restauration collective autre(s) que celle(s) ouverte(s) au grand public, il sera recherché des accords locaux pour le personnel intéressé, à ce jour non concerné ou non sollicité, permettant d'étudier la mise en oeuvre d'une structure d'accueil mieux adaptée aux besoins de nos salariés.

V. Révision des systèmes de variable

Les systèmes de variable institués dans les différents secteurs de l'entreprise ont pour objectif de rémunérer en partie les collaborateurs en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs individuels et/ou collectifs. Ces systèmes permettent de reconnaître concrètement, de façon équitable, la contribution de chacun à l'atteinte des résultats de l'entreprise.

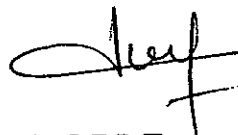
Dans les secteurs Logistique et Services après vente, les systèmes de variable ont été actualisés en 2002 et 2003. Dans les secteurs Commerce et D.A.F. pour le Siège, les partenaires sociaux seront invités à des réunions de concertation entre avril et juin 2003 (selon le calendrier indicatif joint), avec les Directeurs de fonction, avec pour objectif de présenter un nouveau système de rémunération variable, pour chacun de ces deux secteurs, à la consultation du Comité d'Entreprise de fin juin 2003.

Le Directeur Général de
DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE

Philippe MOLINA

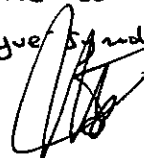
Fait à Bondy, le 18 avril 2003

Pour la C.A.T. Délégué Syndical
Stierry BISSON




Pour la C.F.D.T.

Fabrice Cettelain
délégué syndical central



Pour la C.F.E.-CG.C.

Alain Dumont
délégué central CGC



Pour la S.E.C.I.-C.F.T.C.

Nannine KAUBIA
Délégué Syndical Central



Pour la C.G.T.

Pour la C.G.T.-F.O.

FA KN TB A-D PHM