



DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE

EXERCICE 2006-2007

**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 01.02.2006 au 31.01.2007, 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 les 24 janvier 2006, 28 février 2006 et 31 mai 2006 ;

- 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, l'aménagement et l'organisation du travail.

A l'occasion de la réunion du 24 janvier 2006, 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 et de l'encadrement fonctionnel et opérationnel. Elle a permis de montrer, 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 potentiel de rémunération variable, les différences constatées tenaient 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.

RS  HA 

De la même manière, les modalités relatives à l'aménagement et l'organisation du travail entre les hommes et les femmes sont identiques et ne revêtent pas de caractère discriminatoire.

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 01/02/2005 au 31/01/2006**

L'augmentation des salaires de base a été de :

- 0,5 % pour les collaborateurs dont la rémunération mensuelle brute (base + CDS) était strictement supérieure à 2 500 € par mois en avril 2005,
- 1 % pour les collaborateurs dont la rémunération mensuelle brute (base + CDS) était comprise entre 1 500 € et 2 500 € par mois en avril 2005,
- 1,4 % pour les collaborateurs dont la rémunération mensuelle brute (base + CDS) était inférieure ou égale à 1 500 € par mois en avril 2005.

Pour la catégorie des vendeurs qui a bénéficié, à compter du mois d'avril 2005, de l'application d'une nouvelle grille de classification et de rémunération se traduisant, majoritairement, par une augmentation des salaires de base, ceux-ci ont vu leurs rémunérations de base, définies dans cette grille, augmentée de 1 %.

Cette augmentation générale des salaires de base s'est accompagnée d'une évolution moyenne de 1,82 % des salaires fixes due au mécanisme dit «G.V.T.» (glissement, vieillesse, technicité) qui s'est décomposée structurellement de la manière suivante :

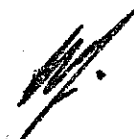
- 0,35 % au titre du glissement constitué de l'effet de report, d'une année sur l'autre, de l'augmentation générale accordée au cours de l'exercice 2004/2005 ;

- 0,37 % 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 ;

IS - JP

FA

GB



- 1,10 % 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 fixe brute, hors variation de l'effectif, de l'ordre de 2,80 %.

A ces augmentations de masse s'est ajouté, à la fin de la période de modulation de mai 2005, les heures supplémentaires constatées qui ont été payées ce qui représente une évolution supplémentaire de la masse salariale de 0,26 %.

De plus, la Direction a procédé au versement anticipé, dès le mois d'octobre, aux collaborateurs temps complet, présents dans l'entreprise sur l'intégralité de la période janvier/août 2005, d'une prime d'ajustement de 150 € brut pour une rémunération brute, perçue sur la même période, inférieure ou égale à 14 000 €. Cette dernière a été versée au prorata pour un temps partiel supérieur ou égal à un mi-temps. Cette prime a été versée aux collaborateurs présents à fin octobre.

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

## **II - Augmentation générale des salaires de base sur l'exercice 2006-2007**

Les résultats économiques observés à DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE sur l'exercice 2005 se caractérisent par :

- Un chiffre d'affaires détail en légère progression par rapport à l'historique.
- Un résultat économique d'exploitation significativement inférieur à l'historique à périmètre comparable. Dans cette comparaison, il convient de noter qu'une partie significative de l'exercice précédent provient de résultats exceptionnels liés à des événements non récurrents qui, s'ils n'avaient pas existés, auraient conduit à un résultat d'exploitation sensiblement au même niveau que l'historique.

Les explications de ces chiffres en stagnation se trouvent principalement dans :

- Une activité économique peu dynamique dans nos domaines d'activité,
- Le développement de nouvelles formes de concurrence (hard discounters, Internet) qui pèse fortement sur les prix de vente et sur les marges.

BS, [Signature], [Signature], [Signature], [Signature]

- La décroissance des PVM (- 0,2 %) a été stabilisée par rapport à l'exercice précédent au cours duquel ils avaient connu une forte décroissance.

Cette apparente stabilité masque cependant de fortes disparités par familles de produits. Si le PVM de la TV continue de fortement progresser par le seul effet du mix des ventes, celui de la plupart des familles du Brun et du Gris est orienté significativement à la baisse. Sur le Blanc, le GEM est légèrement positif tandis que le PEM subit une légère érosion.

- La performance économique décevante du GSM qui est en très forte régression sur l'historique et qui n'a pu être compensée totalement par les bonnes performances des autres commissions (crédit, Internet .....).
- La performance qui demeure décevante pour l'activité vente d'accessoires : elle n'a pas atteint les niveaux escomptés, même si la fin de l'exercice a montré une rupture de tendance permettant d'espérer de meilleures perspectives.
- Des charges d'exploitation qui ont été assez bien maîtrisées grâce à la mise en œuvre et l'efficacité des adaptations de process et d'organisation qui ont été conduits. Ces actions ont permis de garantir la stabilité de l'effectif global et l'évolution significative de la masse salariale.

L'activité 2006 est prévue en croissance, particulièrement au premier semestre sous l'effet des ventes de téléviseurs de nouvelle technologie et l'impact de la coupe du monde de football. Par contre les taux de marge devraient connaître de fortes perturbations sous l'effet d'une concurrence plus agressive et d'un impact défavorable du mix produits.

Les dépenses de l'exercice et leur évolution par rapport à l'exercice précédent seront essentiellement conditionnées par l'annualisation des coûts de structure liés au développement de la surface inégale, par des travaux de rénovation, par le développement de l'activité ainsi que la progression de certains frais généraux, en particulier la réévaluation du loyer de certains magasins.

Ces facteurs seront néanmoins compensés par des volontés fortes d'adaptation des structures et process pour améliorer significativement la productivité ainsi que par des plans d'actions significatifs de réduction des achats, de frais généraux.

La masse salariale évoluera, indépendamment des effets créés par la croissance des effectifs et des décisions actées par le présent accord, par des effets mécaniques (annualisation des augmentations de l'année précédente, primes variables, PFA et charges sociales) qui représentent une augmentation de 1,96 %.

Malgré ce contexte, la Direction de l'entreprise a décidé de ne pas geler les rémunérations et d'augmenter les salaires de base de :

- 1,1 % pour les collaborateurs dont le salaire de base mensuel brut est inférieur à 1 350 € (temps complet).

PS DR

FA

CB

Pour les collaborateurs qui n'ont pas de système de rémunération variable car leur activité ne permet pas de déterminer d'indicateurs pertinents, mesurables et objectivables, le seuil de 1 350 est fixé à 1 530 € (temps complet) pour l'application du taux d'augmentation générale de 1,1 % .

En fonction du niveau d'évolution positif sur l'historique du résultat cumulé de DARTY PARIS ILE-DE-France, constaté au 30 septembre 2006, la Direction de l'entreprise s'engage à revoir les organisations syndicales représentatives le lundi 16 octobre 2006, pour négocier une augmentation générale complémentaire à celle du mois de juin. Cette augmentation générale, liée au résultat de l'entreprise serait appliquée à l'ensemble des collaborateurs EOT de l'entreprise. Cette éventuelle augmentation serait actée par un avenant au présent accord.

Les salaires de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise), chargés du pilotage opérationnel de la stratégie de l'entreprise et garants de la transmission de ses valeurs et de son image, sont individualisés. Dans ce cadre un entretien annuel relatif à la rémunération, s'ajoute au processus d'évaluation avec leur responsable hiérarchique.

### **III - Dispositions particulières concernant les rémunérations les moins élevées.**




La Direction souhaite continuer, sur l'année 2006, 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, de passer de 1 285 € à 1 323 € pour un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, soit une croissance de 2,96 %. Cette disposition est applicable à tous les collaborateurs qui ont intégré l'entreprise depuis au moins un an.

Pour les autres salariés employés, intégrant ou ayant intégré l'entreprise depuis moins d'un an, à compter de la date d'application de l'augmentation des salaires de base, et rattachés aux plus bas échelons de qualification des emplois, la rémunération mensuelle brute de base, de même que le salaire minimum effectif, restent soumis aux grilles de salaire établis par grandes fonctions (vente, après-vente, logistique, administratif), intégrant un "parcours débutant" clairement défini. A défaut ils 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 01.04.2006, la valeur nominale des titres restaurant passe de 6,40 € à 6,60 € (soit une augmentation nominale de 3,12 %), dont 3,30 € à la charge de l'entreprise et 3,30 € à la charge des salariés.

35  FA  

La même contribution employeur de 3,30 € par repas servi aux salariés DARTY est appliquée, à la même date, aux restaurants d'entreprise.

Les deux contributions sont exclusives l'une de l'autre. La participation à un restaurant d'entreprise concrétisé par un accord de fourniture de repas dans un cadre de restauration collective est, dans la mesure du possible, privilégiée par rapport à la fourniture de titres restaurant.

### **V. Revalorisation des primes d'ouverture du dimanche dans les magasins**

- Dans les magasins qui sont ouverts exceptionnellement le dimanche dans le cadre des dispositions de l'article L 221.19 du Code du Travail, et quelque soit le positionnement de ces 5 dimanches dans le calendrier, les primes forfaitaires brutes, pour les collaborateurs à temps complet quelque soit le nombre de jours de travail dans la semaine, sont fixées à :
  - 80 € pour les vendeurs (+ 6,66 %),
  - 95 € pour les secrétaires et magasiniers (+ 5,55 %),
  - 85 € pour les encadrants : agents de maîtrise et cadres (+ 6,25 %).
- Dans les magasins qui sont ouverts habituellement le dimanche :
  - 5 dimanches par an seront considérés comme des dimanches d'ouverture exceptionnelle et les collaborateurs de ces magasins, répondant aux conditions précitées, percevront les primes forfaitaires définies ci-dessus.
  - Pour les autres dimanches, les primes forfaitaires brutes sont revalorisées et passent, pour les collaborateurs à temps complet à :
    - 45 € pour les vendeurs (+ 12,50 %)
    - 47 € pour les secrétaires et magasiniers (+ 11,90 %)

Pour les collaborateurs sous contrat temps partiel annualisé étudiant pour lesquels le travail du dimanche ne représente pas une contrainte mais une opportunité compte tenu de leur disponibilité, les primes forfaitaires, quel que soit le type de dimanche travaillé, sont augmentées et fixées à :

- 45 € pour les vendeurs (+ 12,50 %)
- 47 € pour les secrétaires et magasiniers (+ 11,90 %).

L'ensemble de ces primes forfaitaires différenciées tient compte des spécificités de rémunération applicables, par ailleurs, à chaque catégorie de collaborateurs concernés.

IS

FA

SB

~~SA~~

## VI. Répartition des primes libre service accessoires dans les magasins

Il s'agit des primes accessoires concernées par le code LS accessoires et caisse accessoires.

Afin de favoriser le développement d'une culture accessoires transversale qui implique les métiers magasinage, secrétariat et ventes des magasins et développer les synergies entre ces métiers qui concourent à la réussite de la croissance de cette famille de produit, la répartition des primes mensuelles libre service dans chaque magasin s'effectuera à part égale de la manière suivante :

- 30 % pour les magasiniers
- 30 % pour les secrétaires
- 30 % pour les vendeurs.

La répartition de cette prime s'effectuera, dans chaque métier, sur la base des heures contractuelles.

Le versement de cette prime est conditionné à l'atteinte de l'objectif chiffre d'affaires accessoires, défini, magasin par magasin, chaque mois.

## VII. Revalorisation des primes du dimanche à la logistique

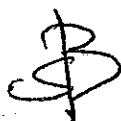
Pour l'ensemble du personnel de la logistique de l'entrepôt de Mitry-Mory et de la livraison (Mitry-Mory et plate-formes), les primes de dimanche sont revalorisées de la manière suivante :

- Pour les dimanches intégrés dans une semaine de 5 jours, les 2 primes de 68,60 € et 56,41 € sont revalorisées et portées respectivement à 72 € (+ 4,95 %) et 59 € (+ 4,59 %).
- Pour les dimanches intégrés dans une semaine de 6 jours, la combinaison de la prime de dimanche et de la prime d'activité administrative cumulée passe de 86,90 € à 100 € (+ 15,07 %).

LS,



FA



## **VIII. Dispositions spécifiques applicables aux travailleurs handicapés**

La Direction a engagé, en liaison avec les partenaires sociaux et l'AGEFIPH, un plan d'action volontariste en matière de politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans ce cadre, et en complément des dispositions déjà prises dans de précédents accords d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés, l'entreprise prendra en charge la participation individuelle à la cotisation auprès de la mutuelle pour les salariés qui sont officiellement reconnus comme travailleurs handicapés et qui sont en activité au sein de l'entreprise.

Cette reconnaissance officielle concerne les situations suivantes :

- Reconnaissance COTOREP (catégories A, B ou C).
- Bénéficiaires d'une pension d'invalidité délivrée par la sécurité sociale ou l'armée.
- Accidentés du travail ou reconnus victimes d'une maladie professionnelle et titulaires d'une rente d'incapacité permanente professionnelle supérieure ou égale à 10 %.
- Titulaires de la carte d'invalidité délivrée par la COTOREP.
- Bénéficiaires de l'allocation d'adulte handicapé.

Sur présentation d'un justificatif officiel démontrant l'appartenance à l'une de ces 5 catégories, le collaborateur bénéficiera de cette mesure le mois suivant la production de celui-ci et en bénéficiera toute la durée de sa validité et tant qu'il sera présent dans l'entreprise.

## **IX – Monétisation du compte épargne temps des cadres**

Les jours de réduction du temps de travail, restitués par l'accord ARTT du 1<sup>er</sup> décembre 2000, qui ont été épargnés dans le cadre du compte épargne temps pourront faire l'objet du versement de sa contrepartie financière.

Cette possibilité est limitée aux jours de RTT et ne peut concerner les jours épargnés au titre des jours de congés payés non pris. Elle est donc, conformément à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2000, limitée à un maximum de 5 jours par an. Compte tenu de la date d'application de l'accord, elle est donc limitée à 25 jours au maximum, puisque le compte épargne temps a pu être alimenté 5 fois (2002 à 2006).





Cette mesure ponctuelle s'additionne aux possibilités de monétisation instituées par l'accord initial. Elle est notamment destinée à permettre de redonner une capacité d'alimentation du compte épargne temps.

Les sommes versées sont soumises aux régimes fiscaux et sociaux des salaires.

Chaque cadre recevra, en juillet 2006, une information individuelle lui indiquant le nombre de jours susceptibles de lui être versé et la contrepartie monétaire globale correspondante. Il devra indiquer, par écrit, sous la forme d'un formulaire de demande s'il souhaite bénéficier de cette possibilité, le mois sur lequel il souhaite que soit versée cette somme et le nombre de jours qu'il souhaite monétiser. Il est entendu que cette demande ne pourra concerner que des jours entiers.

#### **X. Redéfinition des processus de mise en place et de vente des accessoires**

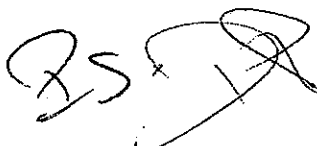
La mise en place d'une culture accessoires rencontre parfois des obstacles de mise en œuvre dans certains magasins. En fonction des situations de taille, de flux, de volume de ventes, d'organisation et des possibilités spécifiques à chaque magasin, des solutions ont été mises en place qui ont souvent apporté des résultats positifs. Cependant, afin de régler les obstacles qui demeurent et homogénéiser les pratiques tout en respectant les contraintes spécifiques à chaque magasin, une négociation portant sur l'ensemble des moyens adaptés à mettre en œuvre pour accélérer le développement du résultat des accessoires sera ouverte, avant le 15 octobre, pour définir et clarifier l'ensemble des dispositifs applicables.

#### **XI. 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 pendant l'exercice 2006/2007 :

- Une négociation sur le travail de nuit pour les techniciens de l'établissement de Bercy dans le cadre du lancement de la nouvelle activité DARTY Box.
- La négociation d'un accord d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés.



- La redéfinition des critères de rémunération variable des magasiniers et des secrétaires en magasin pour définir des paramètres plus aisés à animer, à suivre et à faire converger pour donner plus de sens à une action qui associe mieux les intérêts individuels et l'intérêt collectif.
- Une réflexion concertée sur les critères de promotion au statut de cadre pour les agents de maîtrise (compétences, expérience, capacité à former, savoir faire, savoir être, performances, adhésion aux valeurs managériales de l'entreprise ...).
- Une commission de réflexion sur l'évolution du métier de la livraison : redéfinition des zones à risque, Logitrans, formation, impact des produits numériques, transversalité métier.
- Une négociation sur l'élargissement du périmètre de l'unité économique et sociale Darty Paris Ile-de-France visant à intégrer la structure juridique dédiée à la nouvelle activité de services à la personne.
- Une concertation sur le système de rémunération variable des centres ELA.

## **XII. Date d'application de l'accord**

Avant son application, cet accord sera soumis à la consultation du Comité d'Entreprise du 29 juin 2006.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales majoritaires, son application sera effective pour l'ensemble de ses dispositions, au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

L'augmentation générale des salaires de base serait appliquée rétroactivement au 1<sup>er</sup> juin 2006.

Si l'accord est signé par des organisations syndicales minoritaires, son application sera soumise au respect des dispositions de l'article L 132-2-2 du Code du Travail. Il ne sera applicable qu'à l'issue d'un délai de 8 jours après la communication officielle de l'accord signé aux délégués syndicaux centraux de l'ensemble des organisations syndicales, parties à la négociation et en absence d'opposition de celles-ci.

En l'absence d'opposition d'une ou plusieurs des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité d'Entreprise, l'accord sera applicable aux dates indiquées ci-dessus.

## **XIII. Dépôt et publicité de l'accord**

Cet accord sera déposé, conformément aux dispositions légales, à l'issue des délais indiqués à l'article XI, auprès des autorités administratives concernées (DDTEFP, Greffe du Tribunal de Prud'hommes et Inspecteur du Travail du siège).

BS. 

FA

S



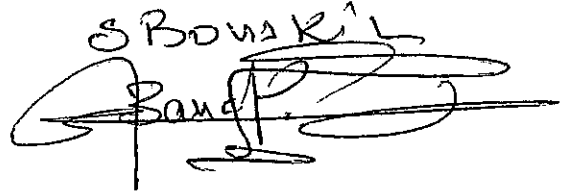
Fait à Bondy, le 22 juin 2006

Le Directeur Général de  
DARTY PARIS ILE-DE-FRANCE

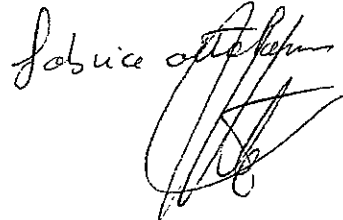


Jean-Pierre LANZETTI

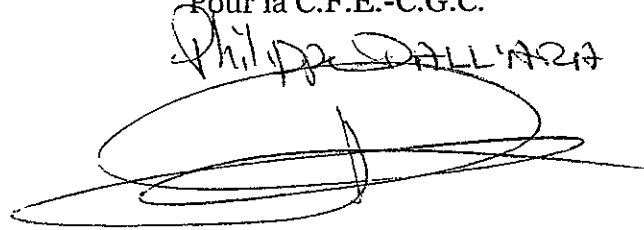
Pour la C.A.T.

S. BONA KIL  


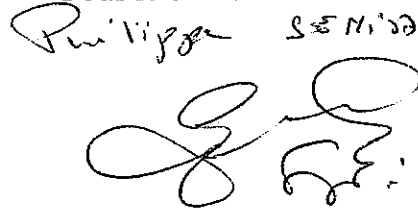
Pour la C.F.D.T. le dsc

Josua 

Pour la C.F.E.-C.G.C.

Philippe DALL'ARZA  


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

Philippe SEMIDA  


Pour la C.G.T.

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