

Vendeurs produits et services (1/2)

Ouvertures des premiers **EPCS DARTY** dans les Hypers de **La Ville Du Bois** et de **Limoges Boisseuil**.

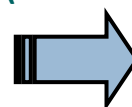


Ce qui change :

- La grille de rémunération des vendeurs.
- Les process et les méthodes de travail (Darty).
- La tenue.
- Les outils de travail.
- L'assortiment des produits.

Pendant la période de test (non définie mais probablement plus de 6 mois), la direction appliquera 2 grilles de rémunération différentes dans chaque magasin.

De plus, pendant ces mois de test, les primes générées par ces deux nouvelles grilles seront comparées avec celles versées l'année précédente. **Le vendeur percevra la meilleure des 2 au prorata de son temps de présence (voir page suivante).**



Le 20 novembre dernier : les deux hypermarchés tests de La Ville Du Bois et de Limoges Boisseuil ont ouvert des espaces Darty à l'intérieur de leur surface de vente.

Après une période de travaux, ces deux magasins rentrent dans une phase de test. Pour rappel, les vendeurs travailleront sous contrat Carrefour mais avec les tenues et les process de Darty. Une première !

L'espace Darty de **La Ville du Bois** fait une surface de 1 000 m² (contre 1 245 m² pour l'ancien EPCS). L'équipe est composée d'un manager, d'un niveau 4, de 10 vendeurs et de 4 personnes au pôle services (SAV et crédits).

L'espace Darty de **Limoges Boisseuil** fait 700 m² (contre 800 m² pour l'ancienne surface). L'équipe est composée d'un manager, d'un niveau 4, de 8 vendeurs et de 2 personnes au pôle services.

Quels sont les évolutions liées au test ?

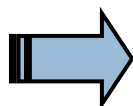
Ce qui ne change pas :

- Le contrat de travail des vendeurs.
- Le niveau : chaque personne conserve son niveau actuel.
- Le salaire : chaque salarié conserve son fixe.
- La fiche de paie : celle-ci reste Carrefour.



Vendeurs produits et services (2/2)

Ouvertures des premiers **EPCS DARTY** dans les Hypers de La Ville Du Bois et de Limoges Boisseuil.



Les grands principes de la grille de salaire :

- Un **objectif collectif** pour le chiffre d'affaires et la marge.
- **Pas d'objectifs** individuels.
- Un **objectif collectif** «qualitatif».
- Une **part importante de primes individuelles** sur la vente de services : **% sur garanties, vente d'abonnements, installations, financements etc.**

Pour plus d'information sur le détail de ces grilles, demandez la présentation à vos délégués CFDT.

Une partie de la rémunération collective sera basée sur **une mesure par les clients de la qualité du service : le NPS** (Net Promoter Score). Il s'agit d'un indicateur de la satisfaction clients. Un système déve-



loppé par **la start-up Lilloise Critiz** en 2016.



En effet, chez Darty (mais aussi à la FNAC), **l'ensemble des points de vente** voit le niveau de satisfaction clients mesuré sur les ventes emportées, livrées, les prestations à domicile, la qualité du SAV et le suivi des réclamations.

Une commission de suivi aura lieu le **jeudi 6 décembre prochain**. 4 délégués CFDT visiteront le magasin de **La ville Du Bois** à cette occasion.

Il est bien sûr trop tôt pour avoir un retour sur la rémunération, mais ils feront un point précis sur le déploiement du test. La direction

a déjà annoncé qu'elle souhaitait tester **5 autres magasins en 2019** (on ne connaît pas encore leurs noms).

Quant à la grille de rémunération de tous les vendeurs (Espace Darty ou Carrefour traditionnel), elle devrait **être renégociée à partir du 2^{ème} trimestre 2019**. Nous vous tiendrons bien sûr informés. Ce projet induit des **changements importants dans la rémunération et les conditions de travail**.

La CFDT reste vigilante et produira une plateforme revendicative avec les salariés de l'EPCS....

