**ACCORD DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

REMUNERATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET   
PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE

**ANNEE 2022**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La Société DOURMAP**

S.A.S au capital de 1 556 333,00 €

Dont le siège social est situé à GUIPAVAS (29490)

280, rue Antoine Lavoisier - ZI de KERGARADEC 3

Identifiée sous le numéro 353 990 500

Au Registre du Commerce et des Sociétés de BREST

**D'UNE PART,**

**ET**

**L’Organisations Syndicale représentative suivante :**

**Le Syndicat CFDT,**

**D'AUTRE PART,**

**IL EST EXPOSE CE QUI SUIT :**

La négociation annuelle relative aux rémunérations, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l’Entreprise, prévue par l’article L 2242-1 du Code du Travail, a donné lieu à des réunions organisées à l’initiative de la Direction de la société, les 16 mars 2022, 25 mars 2022 et 1 avril 2022.

Les parties ont convenu le présent accord après analyse des informations et documents remis par la Direction (Base de Données Economiques, Sociales et Environnements, et tableau d’analyse des évolutions de rémunérations et de qualifications) et échanges des propositions entre elles.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**ARTICLE 1ER : CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la Société.

**ARTICLE 2 : DUREE DE L’ACCORD ET DATE D’EFFET**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d’un an, soit du 1er janvier au   
31 décembre 2022. A l’issue, il cessera de produire effet.

Les parties se sont réunies dans le cadre de la négociation sur la rémunération. Elles ont abordé dans ce cadre les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée au sein de l'Entreprise.

L’évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe a été préalablement étudiée.

**ARTICLE 3 : LES SALAIRES EFFECTIFS**

**Augmentation générale des salaires**

A compter du 1 janvier 2022, il est décidé une hausse des salaires de :

* **+3,0 %** sur les salaires réels alloués aux Ouvriers et aux ETAM jusqu’au coefficient D inclus,
* **+2.5 %** sur les salaires réels alloués aux ETAM des coefficients de E à H.
  + ***Application sur les salaires d’avril 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.***

A compter du 1 février 2022, il est décidé une hausse des salaires de :

* **+2,5 %** sur les salaires réels alloués aux cadres.
  + ***Application sur les salaires d’avril 2022 avec effet rétroactif au 1er février 2022.***

Les parties rappellent que l’accord de NAO conclu précédemment prévoyait les revalorisations suivantes :

**-** Du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021 :

* **+1,6 %** sur les salaires réels alloués aux Ouvriers et aux ETAM jusqu’au coefficient D inclus,
* **+1,1 %** sur les salaires réels alloués aux ETAM des coefficients de E à H.
  + ***Application sur les salaires de juillet 2021 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021.***

**-** Du 1er février 2021 au 31 janvier 2022 :

* **+1,1 %** sur les salaires réels alloués aux cadres.
  + ***Application sur les salaires de juillet 2021 avec effet rétroactif au 1er février 2021.***

**ARTICLE 4 : LA DUREE EFFECTIVE ET L’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Les partenaires ont commenté l’ensemble des données du bilan annuel.

Pas de modification à l’accord du 20 décembre 2000.

**ARTICLE 5 : L’INTERESSEMENT, LA PARTICIPATION ET L’EPARGNE SALARIALE**

* Un accord de participation signé le 10 juillet 1992 et amendé par des avenants du 20 juin 1995, du 27 mars 1998 et du 25 mars 2010, reprenant les dispositions légales, est toujours en vigueur.
* Un avenant à l’accord de participation du 29 novembre 2012 a instauré la mise en place d’un Plan d’Epargne d’Entreprise.
* Un accord d’intéressement, signé le 25 juin 2021 a été conclu pour la période du 1 janvier 2021 au 31 décembre 2023.

**ARTICLE 6 : LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATIONS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'Entreprise réaffirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle maintient ses efforts en matière de prévention et de lutte contre les discriminations en milieu professionnel.

Toutefois, la faible constitution de la population féminine, 5 femmes sur un effectif total de 71 salariés et occupant des postes sans représentativité masculine, ne permet pas de comparer les écarts de rémunérations.

**ARTICLE 7 : SUIVI, REVOYURE ET REVISION DE L’ACCORD**

Chacune des parties signataires pourra demander la révision du présent accord, notamment si les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans le cadre desquelles il a été conclu venaient à être modifiées ou supprimées, remettant en cause l’esprit même et l’équilibre de ce dernier.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l’initiative de l’une des parties signataires. Tout signataire introduisant une demande de révision doit l’accompagner d’un projet sur les points révisés.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant qui sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

Dans l’hypothèse d’une modification des dispositions légales, réglementaires ou de la convention collective nationale de branche mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s’engager dans les 30 jours suivant l’arrêté d’extension, la parution du décret ou de la loi.

**Article 8 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous**

L’application du présent accord sera suivie par les signataires de l’accord qui seront chargés :

* De suivre l’état d’avancement de la mise en œuvre du présent accord ;
* De proposer des mesures d’ajustement au vu des éventuelles difficultés rencontrées ;

**Article 9 : Interprétation de l'accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente dans le mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans le mois suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

**ARTICLE 10 : NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L’ACCORD**

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication auprès du personnel.

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du Travail, le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord devra faire l'objet des formalités de dépôt et de publicité auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies pour les accords collectifs à l’article L. 2231-6 du Code du Travail.

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords » à l’adresse [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) dans le respect des modalités de dépôt auprès de la DREETS.

Précisément, l’accord sera déposé en version anonymisée sous format WORD pour publication à la banque de données nationale des accords collectifs.

La Direction remettra également un exemplaire au greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Fait à Guipavas

Le 1 avril 2022

En 3 exemplaires originaux