**PROTOCOLE D’ACCORD SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D’ENTREPRISE 2022**

La Société DAIMAY France S.A.S. sise 7 rue de Grenoble 57150 CREUTZWALD représentée par Monsieur CH, Monsieur CC et Monsieur YB en leur qualité de Président, Directeur d’Usine et Directeur des Ressources Humaines,

d'une part ;

La Section Syndicale C.F.D.T. représentée par M. B, Délégué Syndical C.F.D.T.

La Section Syndicale C.F.T.C. représentée par Mme M. L, Déléguée Syndicale C.F.T.C.

d'autre part.

**Article 1 – Préambule**

La Direction rappelle le principe des négociations annuelles :

Le cadre légal est défini par le Code du Travail qui prévoit l’obligation annuelle de négocier, l’initiative étant prise par l’employeur. La Direction a donné les informations requises dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Puis les thèmes entrant en 2022 dans le cadre de cette négociation ont été abordés, en particulier l’examen de l’évolution de l’emploi dans l’entreprise, le rapport de situation comparée égalité femmes-hommes, la GEPP, la qualité de vie au travail, la formation, l’emploi, les salaires et autres éléments et les conditions de travail.

A l’issue des discussions, les parties signataires ont abouti à la conclusion du présent accord collectif qui est conclu en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, notamment des articles L. 2232-11 et suivants concernant la négociation collective d’entreprise, tout spécialement des articles L. 2242-1 à L. 2242-5 qui concernent la négociation annuelle obligatoire.

Trois réunions ont été organisées les 23 février, 09 et 15 mars 2022.

**Article 2 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant dans l'entreprise.

**Article 3 - Objet de l'accord**

L’objet du présent accord est relatif à la fixation des salaires effectifs, de la durée effective du travail, de l’organisation des temps de travail. L’ensemble des avantages et normes qu’il institue constitue un tout indivisible, ceux-ci ayant été consentis les uns en contrepartie des autres.

**A - Salaires de base - Augmentations collectives**

**2 % sur les salaires de base bruts (pauses payées comprises et complément SD compris).**

Cette augmentation collective concerne tous les salariés de la Société sauf les membres du Comité de Direction (11 salariés). Cette augmentation est applicable au **1 avril 2022.**

**B - Salaires de base - Augmentations individuelles**

Il est précisé que les augmentations de salaires comprennent une augmentation individuelle au mérite ou une promotion dans le cas d’un changement de classification et / ou métier qui s’ajoute au budget de 2% d’augmentations générales.

La Direction a fait part aux organisations syndicales de la nécessité de rester dans un budget raisonnable pour l’entreprise compte tenu des enjeux de compétitivité et de l’environnement conjoncturel.

Au terme des négociations, les parties s’entendent pour l’octroi d’un budget consacré aux augmentations individuelles des salariés dits, MOI et STR, de 1% de la masse salariale brute de ces dernières catégories, hors ancienneté de la période du 1er janvier au 31 décembre 2021.

Les augmentations individuelles seront effectives en paie au plus tard à compter du 1er juillet 2022.

**C - Prime Exceptionnelle dite Macron**

Une prime exceptionnelle de 150 € (pour un salarié à temps plein) sera versée en mars 2022 en respect du décret en vigueur, c’est-à-dire :

- Être versée au plus tard le 31/03/2022

- Être versée aux personnes dont la rémunération ne dépasse pas 3x le smic en vigueur à la date de signature

**D – Indemnités de déplacement**

Les indemnités de déplacement seront augmentées de 1% à partir du 1er avril 2022.

**E - Journée de solidarité**

Le lundi de Pentecôte restera jour férié dans l'entreprise, un jour de congé compensatoire sera retiré sur le compteur au mois de mai 2022.

**F – Qualité de vie au travail**

Le Direction s’engage à étudier la possibilité de modifier le temps de travail posté des concepteurs au bureau d’étude afin de les passer en journée sur cette année 2022. En cas d’impossibilité liée au budget, elle s’engage à rouvrir la discussion lors des NAO de 2023.

**G – Intéressement**

La Direction s’engage à négocier un accord d’intéressement en 2023.

**H – Compte épargne temps**

La Direction s’engage à négocier dès le mois d’avril un accord sur un compte épargne temps, sur le principe la Direction est d’accord, il reste à négocier les modalités.

**I - Télétravail**

La Direction s’engage à négocier un accord sur le télétravail pour deux jours par mois pour les personnes éligibles qui habitent à plus de 45km de l’entreprise. Il reste à négocier les modalités.

**J – Nominations**

La Direction s’engage à nommer des opératrices principales et opératrices polyvalentes.

**Article 4 – Ponts payés**

Les ponts payés 2022 ont été fixés au vendredi 27 mai 2022 et au vendredi 23 décembre 2022.

**Article 5 - Durée et application de l'accord - Bonne marche de l'entreprise.**

Les parties considèrent avoir réglé les problèmes de salaires pour l'année 2022 et par le présent accord elles conviennent que l'application dudit accord est subordonnée au fait que la bonne marche de l'entreprise ne soit pas entravée par des mouvements revendicatifs ou autres concernant les salaires.

Au 31 décembre 2022, il prendra fin automatiquement, sans se transformer en accord à durée indéterminée.

**Article 6 - Publicité de l'accord**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l’article D. 2231-7 du code du travail par Monsieur YB, représentant légal de l'entreprise.

Un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Fait à Creutzwald, le 16 mars 2022

Pour la Société

Président

Directeur

Directeur des Ressources Humaines

Pour la C.F.D.T.

Délégué syndical

Pour la C.F.T.C.

Déléguée syndicale