**ACCORD D'ENTREPRISE DRAKA FILECA**

**PORTANT NEGOCIATION ANNUELLE SALARIALE POUR 2022**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

L'entreprise **DRAKA FILECA SAS,** dont le siège social est situé Route Nationale 1 à SAINTE-GENEVIEVE -60730- représentée par **Mme X** agissant en qualité de Responsable des Ressources Humaines ;

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société :**

Le Syndicat **CFDT,** représenté par **M. X** agissant en qualité de Délégué Syndical

Le Syndicat **CFTC,** représenté par **M. X** agissant en qualité de Délégué Syndical,

Le Syndicat **CGT,** représenté par **M. X** agissant en qualité de Délégué Syndical

**II a été convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE :**

Dans le cadre des échanges portant négociations obligatoires 2022, il a pu être souligné l’impact inédit de la pandémie sur les années 2020 et 2021, et le caractère exceptionnel de l’inflation sur 2021 et se poursuivant sur 2022, période nécessitant pour l’employeur une prudence sur la conjoncture et pour les partenaires sociaux une reconnaissance des efforts collectifs et un maintien du pouvoir d’achat.

**Article 1 : Politique salariale pour 2022 pour les non-cadres et pour les cadres**

Dans le cadre de la politique salariale pour 2022, les parties ont entendu à titre exceptionnel d’exprimer une augmentation en Euros et en pourcentage.

Il est défini pour l’année 2022, les enveloppes suivantes :

* **Politique pour le personnel NON-CADRE**
* **Une augmentation générale de 50€ bruts pour l’ensemble des salariés à compter du 1er juillet 2022** (sans effet rétroactif),

**Puis,**

* **Une augmentation générale de 1,00 % appliquée sur les salaires de base à compter du 1er juillet 2022** (sans effet rétroactif),
* **Politique pour le personnel CADRE**
* **Une augmentation générale de 50€ bruts pour l’ensemble des salariés à compter du 1er juillet 2022** (sans effet rétroactif),

**Puis,**

* **Une augmentation générale de 0,70 % appliquée sur les salaires de base à compter du 1er juillet 2022** (sans effet rétroactif),
* **Une augmentation individuelle de 0,30%** appliquée sur les versements de salaire du mois de juillet 2022 (sans effet rétroactif).

**Pour 2022, les éventuelles augmentations promotionnelles ne seront pas prises sur les budgets NAO ci-avant définis.**

**Article 2 : Enveloppe budgétaire provisionnelle de rattrapage salarial dans le cadre de l’égalité des rémunérations femmes-hommes**

Bien que constatant un indicateur d’index égalité de 85 points, il est précisé qu’une enveloppe budgétaire annuelle provisionnelle de 0,10% sera dédiée spécifiquement à l’égalité professionnelle conformément aux dispositions de l’article L3221-2 et suivants du code du travail et L1142-7 et suivants.

**Article 3 : Autres mesures – journée de solidarité**

Dans le cadre de leur échanges les parties ont favorisé les augmentations salariales à toutes mesures périphériques, aussi, la journée dite de solidarité au titre de 2022 sera compensée par la pose d’une journée comme suit (conformément aux dispositions de la loi n°2016-1088 du 08 août 2016) :

=) au choix par le salarié selon ses compteurs :

\* d’un jour de congé payé

\* d’un jour de congé ancienneté

\* d’un jour de congé placé au CET

\* d’un JRTT

\* d’une journée d’assiduité.

Cette journée sera à poser sur le lundi de la Pentecôte (6 juin 2022) au choix du salarié (délai du choix 30 avril 2022). A défaut, une journée de congé payé sera imputée sur le lundi 6 juin 2022.

**Article 4 : Dispositions finales**

**4.1 Modalités de Suivi**

Un bilan de cet accord sera effectué au cours des NAO 2023.

**4.2 Durée d’application de l’accord**

Le présent accord est conclu à durée déterminée au titre des négociations salariales pour l’année 2022.

**4.3 Clause de réserve et de confidentialité**

Les parties n’émettent aucune réserve à la publication du présent accord conformément à l’article L2231-5-1 du code du travail.

**4.4 Révision, dénonciation et adhésion**

**Révision**: Le présent accord pourra faire l’objet, à tout moment, d’une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail. La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites.  
L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.  
L’éventuel avenant de révision conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et règlementaires se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

**Dénonciation :** Les parties conviennent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu’il ne saurait, en conséquence, faire l’objet d’une dénonciation partielle. L’accord pourra être dénoncé par l’une des parties signataires moyennant le respect d’un délai de prévenance de six mois. Cette dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec demande d’avis de réception adressée à toutes les parties signataires du présent accord. La partie qui aura dénoncé l’accord notifiera aussitôt sa décision à la Direccte dans le ressort de laquelle se trouve le lieu où l’accord est conclu.

**Adhésion :** Conformément à l’article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l’entreprise qui n’est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.  
L’adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes compétent et à la Direccte. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires. ».

**4.5 Dépôt de l’accord**

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative et vaudra notification au sens de l’article L. 2231-5 du Code du travail.

Conformément à l’article L2232-12 du Code du travail, l’accord entrera en vigueur à compter de sa signature par les organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires ou modalités spécifiques de référendum.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Société auprès :

De la DREETS : deux exemplaires seront déposés de façon dématérialisée sur la plateforme du ministère du travail. Pour ce faire, la Direction adressera à la DREETS un exemplaire du présent accord dans sa version intégrale sous format non réutilisable (.pdf) signée des parties et un autre exemplaire dans sa version anonyme, sous format réutilisable (.docx). Par version anonyme, il faut entendre une version dépourvue des éléments d’identification des signataires (nom, prénom, signature, paraphe). L’accord sera déposé sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail « TéléAccords ».

Du Conseil de prud'hommes de Beauvais : un exemplaire sera déposé au greffe.

Fait à Sainte-Geneviève, le 16 mars 2022, en 5 exemplaires originaux -4 pages-

**Pour la Direction :**

Mme X, Responsable des Ressources Humaines

**Pour les organisations syndicales :**

M. X, délégué syndical CFDT

M. X, délégué Syndical CFTC

M. X, délégué Syndical CGT