

DINEL SAS

**DECISION UNILATERALE RELATIVE AUX SALAIRES POUR
L'ANNEE 2022**

PREAMBULE

Selon l'article L.2242-1 du Code du travail, les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues d'engager, périodiquement, une négociation sur les salaires.

Or, au sein de la société DINEL, aucune section syndicale d'organisations représentatives n'a été constituée.

Bien que non-soumise à l'obligation d'engager une négociation sur les salaires, la société DINEL a décidé de prendre un certain nombre d'engagements dans le cadre d'un plan salarial unilatéral au titre de l'année 2022.

La présente décision unilatérale a ainsi pour objet de formaliser les différentes mesures décidées.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions visent les salariés de DINEL à l'exception des salariés bénéficiaires de contrats conclus dans le cadre de l'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), dont les rémunérations évoluent selon des modalités spécifiques définies dans l'accord collectif de Groupe du 14 juin 2019.

ARTICLE 2 - PLAN SALARIAL POUR 2022

Pour les Ouvriers, Administratifs, Techniciens et Agents de Maitrise (OATAM) de niveau I à V inclus :

La Direction décide de consacrer un budget global à la progression des rémunérations égal à **3%**¹ de la masse salariale de la population concernée, décomposé de la manière suivante :

- 1,5% dédié aux Augmentations Générales.
- 1,5% dédié aux Augmentations Individuelles visant à récompenser la performance individuelle. Ce budget sera consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP.

Pour les Ingénieurs et Cadres (IC) :

La Direction décide de consacrer aux Augmentations Individuelles visant à récompenser la performance individuelle, un budget égal à **3%**² de la masse salariale de la population concernée (budget consacré à des augmentations du salaire annuel de base et/ou à l'augmentation des taux cibles du STIP ou SIP).

¹ Si pas de signature de l'accord NAO 2022 à l'échelle de SEI-SEF, le budget OATAM sera de 2,4% réparti comme suit : 1,2% AG – 1,2% AI

² Si pas de signature de l'accord NAO 2022 à l'échelle de SEI-SEF, le budget IC sera de 2,4% réparti comme suit : 2,4% AI

ARTICLE 3 – MESURES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Direction décide de consacrer à la recherche de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, un budget égal à **0,1%** de la masse salariale de l'entreprise (budget consacré exclusivement aux augmentations du salaire de base).

ARTICLE 4 – REVALORISATION DE LA PRIME D'EQUIPE

La prime d'équipe en vigueur sur le site est revalorisée à hauteur de **5%** au 1^{er} avril 2022.

ARTICLE 5 – REVALORISATION DES PRIMES MEDAILLES

Les montants des primes médailles sont revalorisés comme suit :

	Année d'ancienneté	Montant brut
Argent	20	320 €
Vermeil	30	477 €
Or	35	636 €
Grand Or	40	794 €

Exemple : si, en 2022, un salarié atteint sa 20^{ème} année d'ancienneté, il perçoit la prime de 320 € brut. Si en 2022, un salarié atteint sa 19^{ème} année d'ancienneté, il devra attendre 2022 pour percevoir la prime de 320 bruts.

Pour rappel :

- Un salarié est éligible au versement de la prime médaille l'année de son anniversaire d'ancienneté uniquement. La date d'ancienneté s'apprécie au 31 décembre de l'année en cours.
- Le versement des primes médailles est conditionné à la bonne réalisation des démarches par le salarié de sa demande de médaille auprès de l'autorité compétente.
- Le salarié ne pourra pas prétendre au paiement de la prime médailles en cas de sortie de l'entreprise pendant l'année en cours.

Cette mesure sera effective pour les récipiendaires à compter du 1^{er} janvier 2022 et versée au mois de décembre.

Dans le cadre du prochain plan salarial unilatéral 2023, la Direction s'engage à revaloriser les montants des primes médailles comme suit :

	Année d'ancienneté	Montant brut
Argent	20	426 €
Vermeil	30	636 €
Or	35	848 €
Grand Or	40	1059 €

ARTICLE 6 – DISPOSITIONS DIVERSES

La présente décision unilatérale est prise au titre et au regard du contexte de l'année 2022. Sa mise en œuvre ne saurait présager de l'existence d'éventuelles décisions ultérieures prises sur les mêmes sujets, pour les années à venir.

L'intégralité des mesures décrites dans la présente décision unilatérale seront applicables au **1^{er} avril 2022**.

Fait à Gournay-en-Bray, le 19 janvier 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ingrid Bernard', with a long horizontal flourish underneath.

Ingrid BERNARD
HRBP DINEL