

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre :

La Société CNIM, dont le Siège Social est 35 rue de Bassano – 75008 PARIS, représentée par :

Monsieur Patrick KERAVEC, Directeur des Ressources Humaines Groupe assisté par **Monsieur Jean-Pierre PHILIP**, Directeur des Ressources Humaines des établissements de Vélizy et de La Seyne-sur-Mer, et **Mademoiselle Aurélie CHAROFF**, Responsable des Ressources Humaines de l'Etablissement de La Courneuve

D'une part,**Et**

Les Organisations Syndicales représentées respectivement par leur Délégué Syndical Central, Messieurs :

- | | |
|--|-----------------|
| - Jacques COUILLAUD assisté par Lionel DECOSTER | pour la CFDT |
| - Alain MACCIO assisté par Frédéric MAILLOT | pour la CFE-CGC |
| - Jean-Pierre POLIDORI assisté par Claude TORRES | pour FO |
| - Alain FRONTERO assisté par Philippe VALERIANI | pour la CGT |

D'autre part

A l'issue des réunions des 12 avril et 23 mai 2007 consacrées à la détermination de la politique salariale de l'Entreprise, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (article L 132-27 du Code du Travail), les parties signataires après avoir mis en place un « accord de méthode » qui leur a permis d'aborder et traiter les sujets suivants :

- ✓ Epargne salariale
- ✓ Compte épargne temps
- ✓ Egalité salariale entre les hommes et les femmes
- ✓ Avancement de la date de traitement des augmentations des ingénieurs et cadres
- ✓ Cotisations frais de santé de l'établissement de La Seyne

ont convenues des dispositions suivantes

Epargne salariale et compte épargne temps :

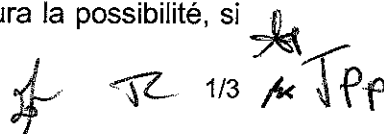
Ces deux sujets feront l'objet d'une réunion spécifique fixée au 13 septembre 2007.

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

La politique de gestion des Ressources Humaines au sein du Groupe est claire et précise en ce domaine depuis de nombreuses années. Il n'est toléré aucune discrimination positive ou négative entre les femmes et les hommes dans le cadre de la fixation de la rémunération à l'embauche ou dans le cadre des évolutions salariales annuelles.

Les différences de salaire existant entre les collaborateurs de la société ne sont liés ni au sexe, ni à l'âge, ni à l'origine ethnique, ni à la croyance religieuse mais à l'expérience, à la formation et aux performances individuelles.

L'ensemble de l'équipe de la DRH est particulièrement vigilante au respect de ces règles éthiques. A la demande des délégations syndicales il a été convenu que dans l'hypothèse ou malgré cette politique reconnue par tous une collaboratrice avait le sentiment d'être victime d'une discrimination salariale liée au fait d'être une femme elle aura la possibilité, si



 1/3

elle le souhaite, d'en saisir immédiatement son ou sa Responsable des Ressources Humaines pour que soit analysé sa situation.

Avancement de la date de traitement des augmentations des ingénieurs et cadres

A dater de 2008 le processus d'évolution des rémunérations des ingénieurs et cadres (jusqu'aux 3B inclus) sera réalisé entre octobre et décembre de chaque année. L'objectif fixé est de remettre à la cellule paie avant Noël le fichier des augmentations afin que celles-ci soient versées dès la paie de janvier.

Intéressement

Chaque salarié de la société ayant été présent l'ensemble de l'année 2006 percevra en 2007 grâce à l'accord d'intéressement signé entre les partenaires sociaux et la direction en 2005 une prime d'intéressement représentant environ 2% de son salaire annuel au prorata temporis.

Personnel OUVRIERS et ETDAM

Les augmentations de salaires seront entièrement individualisées.

- La valeur moyenne prise en compte pour l'enveloppe des mesures (augmentations et promotions) sera de **2,5 %** des salaires de base.
Il est à noter que cette mesure s'effectuera hors glissement vieillesse-technicité (incidence de l'évolution de la prime d'ancienneté qui représente 0,3%).
- Pour les salaires de base inférieurs ou égaux à 1.700 euros bruts mensuels une **enveloppe complémentaire de 0,2%** de la masse salariale de cette population sera attribuée pour des augmentations individuelles. L'enveloppe disponible pour cette population sera de **2,7 %** des salaires de base
- Le nombre de salariés qui bénéficiera d'une augmentation de salaire en 2007 représentera au minimum 97 % du personnel. Une procédure d'entretien entre la hiérarchie et les quelques salariés qui n'auraient aucune augmentation individuelle sera mise en place. Le pourcentage de salariés ne bénéficiant pas d'augmentation sera communiqué aux délégués syndicaux centraux
- Aucune augmentation individuelle du salaire de base ne pourra être inférieure à **1% ou 20€**

Les augmentations individuelles du salaire de base s'effectueront sur la paie d'octobre avec effet rétroactif **au 1^{er} juillet 2007**

Personnel Cadres et Ingénieurs

Il bénéficiera de mesures individuelles suivant les mêmes principes appliqués au sein de l'entreprise les années précédentes. Elles seront appliquées avec effet au **1^{er} janvier 2008**.

Cotisations frais de santé

Les discussions ont abouti à la proposition suivante qui permet de réduire le niveau des cotisations frais de santé des salariés de l'établissement de la Seyne, du siège et de La Courneuve:

La Seyne :

- ✓ Augmentation pérenne de la part patronale de 15 à 50 % afin d'harmoniser les taux de cotisations au sein de la société et du Groupe ce qui aura comme conséquence positive une augmentation mensuelle significative du net de chaque salarié concerné.

df

R 2/3

MTTP

- ✓ En contre partie pour les salariés de l'établissement de la Seyne, 1% de l'enveloppe du budget d'augmentation de l'année 2007 sera affecté à cette mesure.

Siège :

- ✓ Augmentation pérenne de la part patronale de 25 à 50 % afin d'harmoniser les taux de cotisations au sein de la société et du Groupe ce qui aura comme conséquence positive une augmentation mensuelle significative du net de chaque salarié concerné.
- ✓ En contre partie pour les salariés du siège (hors 3B et 3C), 0,5% de l'enveloppe du budget d'augmentation de l'année 2007 sera affecté à cette mesure.

La Courneuve:

- ✓ Augmentation pérenne de la part patronale de 48,8% à 50 % afin d'harmoniser les taux de cotisations au sein de la société et du Groupe.

Cette mesure sera applicable dès la paie de juillet 2007.

L'établissement de Vélizy n'est pas concerné par cette disposition du fait que le montant de la part patronale se situe déjà à 50%.

Champs d'application du présent accord

La présent accord concerne l'ensemble des établissements de la Société CNIM SA.

Validité et publicité du présent accord

Il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et au Greffe du Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du Code du Travail. Un exemplaire est remis à chaque organisation syndicale.

Fait à Paris, le 27 juin 2007

Pour la Direction :

Le Directeur des Ressources Humaines Groupe



Patrick KERAVEC

Pour les Organisations Syndicales :

Le Délégué Syndical Central CFDT



Jacques COUILLAUD

Le Délégué Syndical Central CFE-CGC

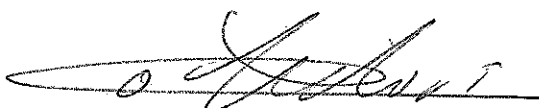


Alain MACCIO

Le Délégué Syndical Central FO

Le Délégué Syndical Central CGT

Jean-Pierre POLIDORI



Alain FRONTERO

