

<b>ACCORD D'ENTREPRISE</b>
----------------------------

**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 **Madame Sophie CHARLES**, Responsable des Ressources Humaines de l'Etablissement de La Courneuve et par **Monsieur Jean-Pierre PHILIP**, Directeur des Ressources Humaines des établissements de Vélizy et de La Seyne-sur-Mer,

**D'une part,**

Et

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

- |                                                                |                 |
|----------------------------------------------------------------|-----------------|
| - <b>Jacques COUILLAUD</b> assisté par <b>Lionel DECOSTER</b>  | pour la CFDT    |
| - <b>Alain MACCIO</b> assisté par <b>Didier HUET</b>           | pour la CFE-CGC |
| - <b>Jean-Pierre POLIDORI</b> assisté par <b>Claude TORRES</b> | pour FO         |
| - <b>Alain FRONTERO</b> assisté par <b>Patrice GRALL</b>       | pour la CGT     |

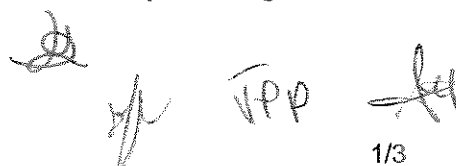
**D'autre part**

A l'issue des réunions des 27 mars, 9 avril, 24 avril et 6 mai 2008 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 il a été convenu entre les parties les dispositions suivantes :

**1)° Evolution des salaires au sein de l'entreprise****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 **3,6 %** 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 1.750 euros bruts mensuels l'enveloppe moyenne disponible sera de **3,8 %**. La gestion de cette enveloppe complémentaire de 0,2 % sera effectuée, dans l'esprit des discussions avec les partenaires sociaux, par la Direction des Ressources Humaines.
- Le nombre de salarié qui bénéficiera d'une augmentation de salaire en 2008 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 25 €

Les augmentations individuelles du salaire de base s'effectueront sur la paie de juillet 2008

### **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<sup>er</sup> janvier 2009.

### **2) Absence de discrimination salariale entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires ont acté l'absence de discrimination salariale entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise et le texte suivant a été adopté.

*« La politique de gestion des Ressources Humaines 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 lors du recrutement ou 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 liées ni au sexe, ni à l'âge, ni à l'origine ethnique, ni à la croyance religieuse, ni à l'obédience philosophique 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, un collaborateur, homme ou femme, avait le sentiment d'être victime d'une discrimination salariale liée à son sexe, aura la possibilité, si il ou elle le souhaite, d'en saisir immédiatement son ou sa Responsable des Ressources Humaines pour que soit analysée sa situation. »*

### **Publicité**

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties. Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

### **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 6 mai 2008

**Pour la Direction :**

**Le Directeur des Ressources Humaines Groupe**



**Patrick KERAVEC**

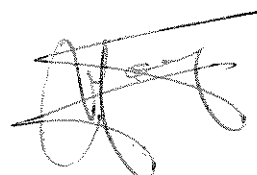
**Pour les Organisations Syndicales :**

**Le Délégué Syndical Central CFDT**

p.o. 

**Jacques COUILLAUD**

**Le Délégué Syndical Central CFE-CGC**



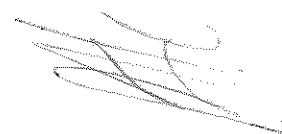
**Alain MACCIO**

**Le Délégué Syndical Central FO**



**Jean-Pierre POLIDORI**

**Le Délégué Syndical Central CGT**



**Alain FRONTERO**