

## Accord collectif national NAO 2007 du 6.12.07

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par l'article L 132-12 du code du travail, sont convenues des mesures qui suivent :

### Article 1 : Augmentation des salaires de base

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, le montant des salaires bruts de base annuels des salariés de la Branche est augmenté comme suit :

- 1,8% pour les salaires bruts de base annuels inférieurs à 30 000 euros, avec un minimum de 400 euros annuels d'augmentation,
- 1,2% pour les salaires bruts de base annuels se situant entre 30 000 et 40 000 euros,
- 0,8% pour les salaires bruts de base annuels supérieurs à 40 000 euros.

### Article 2 : Revalorisation des RAM

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, le montant des rémunérations brutes annuelles minimales des niveaux de classification T1 à T3 est revalorisé de 5%, celui des niveaux de classification TM4 et TM5 est revalorisé de 2,5%.

Conformément à l'article 4 de l'accord collectif national sur la revalorisation du montant des rémunérations annuelles minimales du 24 novembre 2005, les niveaux de classification CM6 et CM7 sont revalorisés de 1,2% et les niveaux de classification CM8 à CM10 sont revalorisés de 0,8% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

En conséquence, à chaque niveau de classification correspond le montant de rémunération brute annuelle minimale suivant, en euros :

A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2008	
T1	17 299
T2	19 549
T3	22 925
TM4	25 398
TM5	27 596
CM6	31 831
CM7	36 415
CM8	40 836
CM9	45 401
CM10	49 999

### **Article 3 : Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L 132-27-2 du code du travail la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être réalisée au niveau de chaque entreprise avant le 31 décembre 2010.

Soucieux de s'inscrire dans une démarche active et anticipatrice en matière de réduction des inégalités salariales, les parties fixent à 50% du total des écarts éventuellement constatés et inexplicables localement le montant minimum à compenser, au cours de l'année 2008, pour les entreprises concernées n'ayant pas encore prévu de dispositif spécifique.

### **Article 4 : Epargne salariale**

Afin de favoriser le développement de l'épargne salariale, une négociation sera menée au cours du premier semestre 2008 avec pour objectif la mise en place de nouveaux dispositifs. La négociation s'orientera notamment sur des mécanismes assis sur les résultats du Groupe Caisse d'épargne.

### **Article 5 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 6 : Révision - dénonciation de l'accord**

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé 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 de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

### **Article 7 : Formalités de dépôt**

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCEP conformément aux dispositions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

le syndicat SNP-FO

le syndicat Unifié-UNSA