

ACCORD SUR LES SALAIRES 2008 DES SOCIÉTÉS

LABORATOIRE GLAXOSMITHKLINE

GLAXOWELLCOME PRODUCTION

ET FEDIALIS MEDICA

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les sociétés du Groupe constituant l'Unité Economique et Sociale GLAXOSMITHKLINE en France :

- Laboratoire GLAXOSMITHKLINE
- GLAXO WELLCOME PRODUCTION
- FEDIALIS MEDICA

Représentées par :

- Michèle PALLOT,
agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein des sociétés du Groupe GLAXOSMITHKLINE

- La CFDT, Représentée par Didier GARNIER, en qualité de délégué syndical central,
- La CFE/CGC, Représentée par Guislain LEBRUN, en qualité de délégué syndical central,
- La CFTC, Représentée par Antonio DOS SANTOS, en qualité de délégué syndical central,
- La CGT, Représentée par Serge TUDER, en qualité de délégué syndical central,
- SL GSK, Représenté par Luc BREJON de LAVERGNEE, en qualité de délégué syndical central.
- F O, Représentée par Henri MONTES, en qualité de délégué syndical central,
- UNSA, Représentée par Huguette SAVE en qualité de déléguée syndicale centrale.

D'autre part,

a été conclu le présent accord qui clôt toutes demandes collectives au titre des augmentations de salaires et primes pour chacun des établissements concernés et ce ,sous réserve de l'application de la clause de revoyure, jusqu'à ouverture des négociations sur l'évolution des salaires 2009.

PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions de l'article L.132.27 du Code du Travail, la Direction et les Organisations Syndicales se sont rencontrées les 4 et 30 octobre et les 9 et 16 novembre 2007.

Compte tenu du déroulement de ces négociations et des points d'accord rencontrés, il a été décidé de formaliser les dits points par le présent Accord d'Entreprise.

ARTICLE 1 : PRINCIPES DE LA POLITIQUE SALARIALE

Les principes de la politique salariale mise en œuvre au sein de GlaxoSmithKline sont les suivants

- ⇒ Reconnaître la performance en tenant compte équitablement des contributions individuelles.
- ⇒ Garantir une évolution des salaires les moins élevés par une politique fondée pour partie sur le principe d'augmentation générale et d'augmentation individuelle.
- ⇒ Tenir compte chaque année de l'évolution du marché des salaires pour maintenir notre compétitivité au regard des sociétés pharmaceutiques et des bassins d'emploi.

ARTICLE 2 : DATE D'EFFET

Le processus de décisions salariales se déroulera au cours du 1^{er} trimestre 2008 et les augmentations générales et individuelles s'appliqueront au 1^{er} avril 2008.

ARTICLE 3 : BENEFICIAIRES

Tous les salariés des sociétés Laboratoires GlaxoSmithKline, GlaxoWellcome Production et Fédialis Médica, sous réserve d'une ancienneté d'au moins 3 mois au 1^{er} avril 2008 au sein du groupe GlaxoSmithKline.

ARTICLE 4 : MESURES CONCERNANT LES SALAIRES DE LABORATOIRE GLAXOSMITHKLINE ET FEDIALIS MEDICA

4.1 SALAIRES DONT LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE RELEVE DES GROUPES 1 A 3

AUGMENTATIONS

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2,8% des salaires de base hors promotion et ajustements

dont : une augmentation générale de 1,7% du salaire de base avec un minimum annuel brut de 520 €. Ce minimum est proratisé en fonction du temps de travail.

4.2. SALARIES DONT LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE RELEVE DES GROUPES 4 ET 5 HORS DELEGUES MEDICAUX

AUGMENTATIONS

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2% des salaires de base hors promotion et ajustements.

L'augmentation individuelle ne pourra être inférieure à 1,3% du salaire de base pour les salariés dont la performance 2007 sera évaluée en «Exceptionnel (A)», «Excellent (B)» ou «Performant (C)».

PRIME ANNUELLE SUR OBJECTIFS (PAO)

Mise en place d'une rémunération variable annuelle

L'accès à cette prime est conditionné à la mise en œuvre du principe de fixation des objectifs dans le cadre de la politique de MBO. Les objectifs doivent être fixés annuellement selon le dispositif en vigueur au sein de GSK Pharma et, à ce jour, au sein du PDP (Plan de Développement et de Performance).

Pourcentage de prime

Le pourcentage d'espérance de gain est égal à 3% du salaire de base annuel pour 100% de l'atteinte des objectifs(*)

() salaire de base annuel = base mensuelle x 13 mois*

Les modalités de cette PAO seront identiques à celles fixées pour les salariés classés en banding «D» et feront l'objet d'un règlement.

La mise en place de cette PAO donnera lieu à un avenant au contrat de travail des intéressés.

A titre exceptionnel pour l'année 2008, il sera versé, par anticipation, sur la paie de septembre 2008, une avance sur cette PAO d'un montant égal à 0,8% de la PAO annuelle.

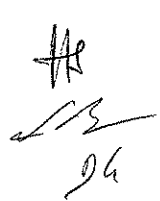
4.3 DELEGUES MEDICAUX ET SALARIES DONT LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE RELEVE DES GROUPES 6 ET PLUS HORS SALARIES EN BANDING « C »

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2,8% des salaires de base hors promotion et ajustements.

L'augmentation individuelle ne pourra être inférieure à 1,3% du salaire de base pour les salariés dont la performance 2007 sera évaluée en «Exceptionnel (A)», «Excellent (B)» ou «Performant (C)».

4.4 SALARIES CLASSES EN BANDING « C »

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2,8% des salaires de base hors promotion et ajustements.



ARTICLE 5 : MESURES CONCERNANT LES SALAIRES DE GLAXOWELLCOME PRODUCTION HORS LES SALAIRES D'HEROUILLE

5.1 SALAIRES DONT LE SALAIRE ANNUEL DE BASE EST INFÉRIEUR OU ÉGAL A 31 000€ EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN.

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2,8% des salaires de base hors promotion et ajustements

dont : une augmentation générale de 1,7% du salaire de base avec un minimum annuel brut de 520 €. Ce minimum est proratisé en fonction du temps de travail.

5.2 SALAIRES DONT LE SALAIRE ANNUEL DE BASE EST SUPÉRIEUR A 31 000€ EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN.

5.2.1 SALAIRES NON ELIGIBLES A UN SYSTEME DE REMUNERATION VARIABLE

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2,8% des salaires de base hors promotion et ajustements.

L'augmentation individuelle ne pourra être inférieure à 1,3% du salaire de base pour les salariés dont la performance 2007 sera évaluée en «Exceptionnel (A) », « Excellent (B) » ou « Performant (C) ».

5.2.2 SALAIRES ELIGIBLES A UN SYSTEME DE REMUNERATION VARIABLE HORS SALAIRES CLASSES EN BANDING « C »

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2,8% des salaires de base hors promotion et ajustements.

L'augmentation individuelle ne pourra être inférieure à 1,3% du salaire de base pour les salariés dont la performance 2007 sera évaluée en «Exceptionnel (A) », « Excellent (B) » ou « Performant (C) » .

5.2.3. SALAIRES CLASSES EN BANDING « C », BENEFICIAIRES D'UNE REMUNERATION VARIABLE GROUPE

Les augmentations sont financées sur un budget égal à 2,8% des salaires de base hors promotion et ajustements.

ARTICLE 6 : MESURE EXCEPTIONNELLE CONCERNANT LES SALAIRES D'HEROUILLE

Le 6 novembre dernier a débuté un processus d'information / consultation des instances représentatives du personnel sur un projet de reprise du site d'Hérouville par la société FAREVA.

Pour tenir compte de la situation très particulière des salariés du site d'Hérouville, il est convenu de faire bénéficier l'ensemble des salariés présents sur le site au 1^{er} janvier 2008 d'une augmentation générale de 2,1% de leur salaire de base avec un minimum annuel brut de 520 €. Ce minimum est proratisé en fonction du temps de travail.

ARTICLE 7 : ASTREINTES ET RPCM

L'indemnisation des astreintes et des RPCM (Relations Professionnelles avec le Corps Médical) est revalorisée de 1,7% à compter du 1^{er} avril 2008.

ARTICLE 8 : ABONDEMENT PERCO

Le montant de l'abondement est égal à 300% du versement du salarié avec un maximum qui est porté à 600 euros pour une année civile à compter du 1^{er} janvier 2008.

ARTICLE 9 : INDEMNITE DE TRANSPORT

Dans la cadre de la signature du présent accord les directions des sites d'Evreux et de Marly s'engagent à ouvrir, le plus tôt possible en 2008, des négociations sur le principe d'indemnités de transport.

ARTICLE 10 : CLAUSE DE REVOYURE

Dans le cadre de la signature du présent accord, compte tenu de la conjoncture actuelle au niveau national et à titre exceptionnel, si l'évolution de l'indice des prix à la consommation (indice INSEE des prix à la consommation hors tabac France entière) devait dépasser le seuil de 3% au cours de la période de référence du présent accord les parties signataires conviennent de se revoir afin de statuer sur les conséquences de cette évolution.

ARTICLE 11 : DEPOT ET DIFFUSION DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié dès sa conclusion, aux organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement.

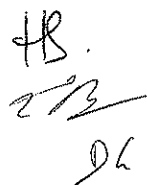
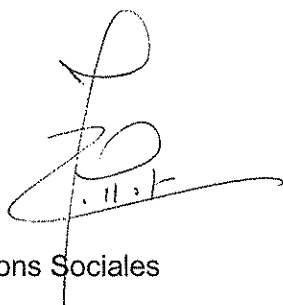
Le présent accord est soumis aux formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L132.10 du Code du Travail.

Il sera donc déposé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint Germain en Laye. A l'expiration du délai de huit jours suivant la notification aux organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement, un exemplaire sera adressé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle des Yvelines.

Fait à Marly le Roi
Le 16 novembre 2007
En 15 exemplaires

Pour la Direction

Michèle PALLOT
Directeur des Relations Sociales



Pour les organisations syndicales de l'UES GSK :

La CFDT représentée par

Didier GARNIER



La CFE/CGC représentée par :

Guislain LEBRUN

La CFTC représentée par :

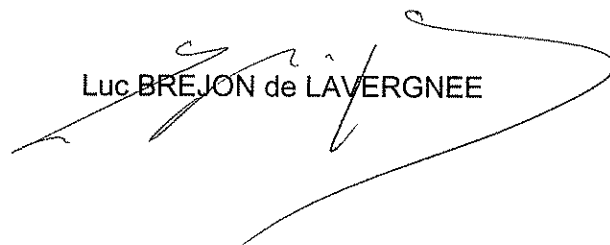
Antonio DOS SANTOS

La CGT représentée par :

Serge TUDER

SL GSK représenté par

Luc BREJON de LAVERGNEE



FO représentée par :

Henri MONTES

UNSA représenté par :

Huguette SAVE

