

ACCORD R.T.T.

**APPLICABLE AU PERSONNEL DE STATUT EMPLOYE
SCOLAREST**

Rd
C.F.

Tkt

PREAMBULE

Dans le cadre des textes législatifs réglementaires et de l'accord conclu par les partenaires sociaux au sein de la branche professionnelle de la restauration collective, la direction de SCOLAREST et les organisations syndicales ont souhaité négocier et adopter un accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise applicable au personnel de statut employé.

Ainsi le présent accord, et c'est une condition déterminante de la conclusion de celui-ci, s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 11 de la loi AUBRY 2 relatif à l'allègement des cotisations sociales.

Les parties manifestent à partir de ce texte leur volonté de :

- Améliorer les conditions de travail du personnel et favoriser leurs aspirations personnelles dans le cadre de leur temps libre
- Maintenir et améliorer la compétitivité de l'entreprise grâce à une meilleure organisation du travail dans les établissements
- Limiter la précarité d'emploi des salariés à temps partiel

Compte tenu des spécificités de la société SCOLAREST, notamment une activité économique concentrée sur les 36 semaines de l'année scolaire, la Direction de l'entreprise s'engage sur les points suivants :

- Diminuer la précarité des salariés à temps partiel en revalorisant leur durée minimale de travail, de telle sorte que les créations d'emploi résultant d'une telle mesure sont estimés à 8 emplois en équivalent temps plein. Cette mesure touchant au plus de l'ordre de 75 salariés.
- Diminuer la précarité des salariés intermittents en mettant en œuvre toutes les mesures pour favoriser leur reclassement pendant les vacances scolaires dans les autres sociétés du Groupe, en particulier grâce à la mise en place d'un correspondant emploi prévu à l'article 13 du présent accord,
- Maintenir à périmètre équivalent l'emploi et les effectifs et ceci malgré les spécificités du segment scolaire.

C.F.

ARTICLE 10 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS	13
Article 10.1 : Bénéficiaires	13
Article 10.2 : Utilisation	13
Article 10.3 : Alimentation	14
Article 10.4 : Durée	14
Article 10.5 : Indemnisation	14
 ARTICLE 11 : REMUNERATION	 15
 ARTICLE 12 : PRIMES CONVENTIONNELLES	 15
 ARTICLE 13 : CORRESPONDANT EMPLOI	 16
 ARTICLE 14 : MODALITES D'APPLICATION DE LA RTT	 16
 ARTICLE 15 : COMITE DE SUIVI	 16
 ARTICLE 16 : COMMISSION DE SUIVI REGIONALE	 17
 ARTICLE 17 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	 17
 ARTICLE 18 : DEPOT	 17

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord concerne l'ensemble du personnel de statut employé de la société SCOLAREST travaillant au sein du segment scolaire et du segment santé social.

Le personnel de statut employé SCOLAREST travaillant au sein du segment entreprise et administration bénéficie des dispositions de l'accord RTT EUREST FRANCE.

La réduction du temps de travail des salariés en contrat d'apprentissage ou alternance sera fonction de leur nombre d'heures de formation théorique et pratique.

Les dispositions du présent accord concernant la réduction de la durée du travail et ses modalités ne s'appliquent pas aux salariés effectuant moins de 900 heures par an et aux salariés en préretraite progressive.

Les dispositions du présent accord se substituent aux articles suivants de l'accord d'entreprise signés le 8 décembre 1998 :

- Article 14 : Durée du travail
- Article 15 : Salaire minima
- Article 33 : Ponts
- Article 35.1 : Réduction de la durée journalière de travail : alinéa 2. Les salariés ayant contractuellement une durée journalière de travail inférieure à celle d'un salarié à temps complet, bénéficient d'une réduction calculée au prorata de leur temps de travail initial, sans que cette réduction puisse être inférieure à 15 minutes par jour.

ARTICLE 2 : ANNUALISATION ET MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de répondre aux objectifs définis en préambule de cet accord, les principes de l'annualisation et de la modulation du temps de travail ont été retenus.

L'annualisation s'inscrit dans le cadre des dispositions du projet de loi AUBRY 2 limitant la durée du travail annuel effectif à 1600 heures.

CF.

Rd

TH

La modulation a pour objectif d'adapter le volume d'activité aux besoins spécifiques des marchés SCOLAREST.

Si les circonstances et l'organisation l'exigent les salariés seuls dans un établissement pourront bénéficier d'un régime de modulation à titre individuel. L'information et la consultation se feront selon les modalités prévues à l'article 9.1.

ARTICLE 3 : REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 3.1 : CALCUL DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL ACTUELLE

Le nombre de jours non travaillés dans l'année se décomposant en fonction des années de la manière suivantes :

- 104 à 106 jours de repos
- 8 à 10 jours fériés
- 25 jours de congés

pour un nombre de jour total dans l'année de 365 ou 366 jours,

le temps de travail effectif retenu dans la société SCOLAREST se décompose ainsi :

- 104 jours de repos
- 9 jours fériés
- 25 jours de congés

soit 227 jours travaillés (365-138)

En conséquence, la durée annuelle du travail est de 7,38 heures x 227 jours soit 1675,26 heures.

ARTICLE 3.2 : NOUVEL HORAIRE ANNUEL COLLECTIF DE TRAVAIL

A compter de la mise en application du présent accord, soit le 1^{er} janvier 2000, la nouvelle durée annuelle sera ramenée à 1594 heures par octroi de jours de repos supplémentaires.

ARTICLE 3.3 : JOURS DE REPOS ET DUREE JOURNALIERE DU TRAVAIL

La diminution effective du temps de travail se fait grâce à l'octroi de 11 jours de repos complémentaires, la durée journalière moyenne de travail reste à 7h 38 centièmes ou 7h 23 minutes. L'acquisition des jours de repos dû à la RTT aura pour effet de porter le nombre total de jours de congés (congés payés et jours RTT) au plus à 41 jours dans l'année. Les salariés ayant actuellement entre 25 et 30 jours de congés payés bénéficient de 11 jours de repos RTT. Les salariés ayant actuellement entre 30 et 41 jours de congés payés bénéficient d'un nombre de jours de repos RTT

leur permettant d'atteindre 41 jours. Les salariés ayant actuellement plus de 41 jours de congés payés conservent leur régime initial.

ARTICLE 4 : DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 4.1 : DUREE DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

En conséquence, le temps consacré au repas reste exclu du temps de travail effectif.

Il est rappelé la nécessité d'organiser la journée de travail dans les établissements de manière à respecter le temps consacré au repas.

Le temps passé à l'habillage et au déshabillage au cours de la journée de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

Concernant le temps passé à l'habillage et au déshabillage soit en début, soit en fin de service, les parties conviennent qu'ils se mettront en accord avec le texte définitif de la loi AUBRY 2 et l'accord de branche.

ARTICLE 4.2 : REPOS QUOTIDIEN

En application de l'article L. 220-1 du Code du Travail « tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives ». Il peut être dérogé à cette disposition en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident.

En cas de nécessité de dérogation exceptionnelle pour des raisons liées aux services le délai de prévenance est fixé à 7 jours et l'avis du Comité d'établissement et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel sera requis sauf délai plus court imposé par le client. Chaque heure dérogatoire donnera droit à une compensation sous la forme de droit à des heures de repos supplémentaires (2 heures de repos supplémentaires par heure de repos réduit).

Cette dérogation ne pourra avoir pour conséquence de réduire la durée du repos quotidien en deçà de neuf heures.

ARTICLE 4.3 : TEMPS DE PAUSE

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause minimale de vingt minutes. Le temps consacré au repas (30 minutes) est alors considéré comme temps de pause.

Les usages en matière de temps de pause ne sont pas remis en cause par ce présent accord.

Rd

C.F.

7

TH

ARTICLE 5 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'accord prévoyant une annualisation du temps de travail, seront considérées comme heures supplémentaires, les heures effectives au-delà des 1594 heures annuelles.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 70 heures par an.

Le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel, le travail des salariés à temps partiel devant être privilégié. La réalisation d'heures supplémentaires est subordonnée à la demande du responsable hiérarchique.

Dans le but de limiter la précarité d'emploi des salariés à temps partiel, la société SCOLAREST s'engage à limiter le recours aux heures supplémentaires.

Avec l'accord du salarié, le paiement des heures supplémentaires pourra s'effectuer en partie ou en totalité sous forme de repos compensateur.

ARTICLE 6 : SALARIES NE TRAVAILLANT PAS UNE SEMAINE COMPLETE

Il est convenu d'appliquer à ces salariés la même modalité de réduction du temps de travail.

Dans un souci d'équité, il convient de prorater le nombre de jours RTT acquis en instaurant la règle d'équivalence suivante :

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Nombre de jours RTT
5	11
4	9
3	7
2	5
1	3

Pour les salariés travaillant à temps complet sur 4 jours, les jours RTT sont rémunérés sur la base de la rémunération habituelle.

ARTICLE 7 : SALARIES A TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés effectuant un horaire de travail inférieur à la durée légale et conventionnelle du travail.

Afin de faire bénéficier les salariés à temps partiel des mesures de réduction du temps de travail, il est convenu qu'ils soient compris dans le champ d'application de l'accord.

Le pourcentage de réduction de la durée du travail sera équivalent à celui des salariés à temps complet.

Toutefois, la diminution du temps de travail des salariés à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de ramener ce temps de travail en dessous des minima évoqués dans les alinéas suivants.

Par ailleurs, SCOLAREST s'engage à porter la durée hebdomadaire des salariés à temps partiel classique à 20 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2000.

Les salariés qui souhaitent travailler avec un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures devront le manifester par écrit.

D'autre part, la société SCOLAREST s'engage avant la fin du 1^{er} semestre 2000 à faire une analyse de la population des salariés à temps partiel classique travaillant moins de 22 heures par semaine afin de déterminer dans quelle mesure et dans quel délai il serait possible, en fonction des attentes de chacun, de porter le minimum à 22 heures par semaine.

Cette étude et ses résultats seront présentés lors de la négociation annuelle obligatoire et un calendrier prévisionnel sera établi.

Concernant les salariés intermittents, conformément aux dispositions de l'avenant n°6 à la Convention Collective, la durée de travail annuelle est d'au moins 900 heures.

ARTICLE 7.1 : LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Le nombre d'heures complémentaires possible est égal à un quart de la durée du travail prévue au contrat.

L'employeur s'engage à prévenir le salarié au moins une semaine à l'avance en cas de recours à des heures complémentaires ou de modifications d'horaires.

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser ces modifications temporaires en faisant connaître sa réponse dans les 48 heures, le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

ARTICLE 7.2 : TRANSFORMATION DEFINITIVE DE LA DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Lorsque pendant une période de 7 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieur fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Rd

74

ARTICLE 7.3 : REMUNERATION DES SALAIRES A TEMPS PARTIEL

Les salariés bénéficiant d'un complément de salaire à hauteur de 5% voient leur prime intégrée au salaire de base. La réintégration de cette prime dans le salaire de base des intéressés ne fera pas obstacle à une éventuelle augmentation générale de leur salaire de base.

ARTICLE 7.4 : TRANSFORMATION TEMPORAIRE DE LA DUREE DU TRAVAIL

La priorité doit être donnée aux salariés à temps partiel pour pourvoir à des remplacements temporaires de salariés à temps complet et pour faire face à des surcroûts d'activité. Un avenant au contrat de travail prévoyant les modalités de ce passage temporaire à temps complet sera élaboré.

ARTICLE 8 : LES JOURS R.T.T.

ARTICLE 8.1 : NOMBRE DE JOURS RTT

Les jours de repos RTT fixés à 11 et dans les limites de l'article 3.3 du présent accord ne se substituent pas au congés ancienneté, aux congés fractionnement et aux congés spéciaux prévus à l'article 32.7 de l'accord d'entreprise.

ARTICLE 8.2 : ACQUISITION DES JOURS RTT

Les jours RTT par définition compensent une durée de travail effectif supérieur à 35 heures par semaine, ce qui oblige à comptabiliser le nombre de jours de travail effectif afin de déterminer le nombre de jours RTT.

Ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, les absences pour maladie, absences non rémunérées, congés sans solde.

Sont assimilés à du temps de travail effectif, les journées de formation, les congés payés, les congés ancienneté, les congés de fractionnement les heures de délégation et les congés spéciaux prévus à l'article 32.7 de l'accord d'entreprise.

Les absences pour maladie professionnelle ou accident de travail seront considérées comme du temps de travail effectif dans la limite d'une année.

La période d'acquisition des jours RTT est fixé du 1^{er} juillet de l'année en cours au 30 juin de l'année suivante, pour la première année de mise en œuvre la période d'acquisition est fixée du 1^{er} janvier au 30 juin 2000.

Rd

ARTICLE 8.3 : UTILISATION DES JOURS RTT

Les modalités pratiques de prise des jours de repos sont les suivantes :

Sur les 11 jours de repos, 5 sont utilisés librement à l'initiative du salarié et planifiés au moins une semaine à l'avance. En cas de demandes simultanées, l'ordre des départs sera organisé selon les mêmes modalités que celles relatives de la prise des congés payés.

Les 6 jours restant sont à l'initiative de l'employeur, dans ce cadre, la direction s'engage à prévenir le salarié au moins une semaine à l'avance sauf en cas de circonstance exceptionnelle imprévisible.

Il est précisé qu'avant d'envisager une prise de jours RTT l'employeur devra étudier au préalable la possibilité de reclasser le personnel dans un autre établissement ou une autre société du Groupe.

Les jours RTT devront être pris dans les périodes de baisse d'activité.

Spécificités applicables au personnel intermittent :

En ce qui concerne les salariés intermittents, ils devront prendre obligatoirement leurs jours de repos supplémentaires pendant les périodes normalement travaillées qui correspondent à des baisses d'activité afin que la réduction de leur temps de travail soit effective.

Afin de pourvoir à leur remplacement, il sera fait appel en priorité aux salariés à temps partiel.

Par définition, un salarié intermittent à temps complet ne peut prétendre à 11 jours de RTT pour une année complète. Compte tenu d'une année scolaire normale complète, un salarié intermittent travaillant 5 jours par semaine pourra prétendre à 9 jours de RTT.

En cas de mise à disposition d'un salarié intermittent sur une autre entreprise pendant les vacances scolaires, ou en cas d'emploi dans un autre établissement SCOLAREST pendant les vacances scolaires des jours RTT supplémentaires seront accordés de la manière suivante :

- 1 jour RTT supplémentaire, pour 20 jours ouvrés travaillés pendant les vacances scolaires,
- 2 jours RTT supplémentaires, pour 35 jours ouvrés travaillés pendant les vacances scolaires.

Les jours RTT sont pris pendant la période d'acquisition et doivent être soldés avant le 30 juin de chaque année.

A défaut, les jours RTT pourront également alimenter un compte épargne temps selon les dispositions définies à l'article 10 du présent accord.

ARTICLE 8.4 : REMUNERATION DES JOURS RTT

Les jours pour réduction du temps de travail ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 223 et suivants du Code du Travail relatifs aux congés annuels. Ils sont rémunérés sur la base du maintien de salaire et feront l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie.

Lorsque les jours sont pris le salaire reste identique.

C.F. Rd

HT

ARTICLE 8.5 : COMPTABILISATION DES JOURS RTT

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, il conviendra de comparer les jours acquis et ceux pris afin de procéder à un éventuel réajustement.

En cas de transfert du personnel au titre de l'article L. 122-12 du Code du Travail ou de l'avenant n°3 de la Convention Collective Nationale des entreprises de Restauration Collective, il sera procédé de manière identique, le cédant transférera au cessionnaire les droits acquis par le salarié ou sa créance. Si la passation de ces éléments s'avère impossible la régularisation se fera sur le dernier bulletin de salaire.

ARTICLE 9 : MODULATION

ARTICLE 9.1 : ORGANISATION

Afin de permettre la prise en compte des variations d'activités liées en outre au calendrier scolaire, les parties sont convenues de la nécessité de mettre en place une possibilité de modulation des horaires.

Compte tenu des sujétions que peut entraîner la modulation en matière de rythme de travail, il est convenu que cette modulation sera mise en place de manière modérée et que seuls les établissements ayant un rythme d'activité différent selon les périodes de l'année pourront se voir appliquer une modulation des horaires.

Concernant les établissements éventuellement concernés par cette modulation, une analyse de la situation devra être effectuée par le Chef de secteur, le Responsable Ressources Humaines Régional et le Directeur Régional avant d'être soumis au Comité d'Etablissement pour information et consultation.

Dans le cadre de la durée annuelle maximale, la durée de travail hebdomadaire peut varier entre 26 et un maximum de 44 heures par semaine selon qu'il s'agit de période haute ou de période basse d'activité. Sur 12 semaines consécutives la durée moyenne hebdomadaire sera d'au plus 42 heures.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne et dans la limite de la durée annuelle du travail ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires.

Le calendrier des horaires modulé est communiqué aux salariés des établissements concernés après consultation du Comité d'établissement compétent et au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de l'horaire modulé.

Le personnel concerné bénéficie d'un délai de prévenance des changements d'horaires fixé à 15 jours calendaires.

C.F.

12

Ru

TH

Ce délai pourra être réduit en cas de contraintes particulièrement justifiées, exceptionnelles ou liées à l'activité imposée par le client.

ARTICLE 9.2 : PERIODE HAUTE ET PERIODE BASSE

Le premier trimestre et le deuxième trimestre de l'année scolaire seront considérés comme des périodes hautes, le troisième trimestre de l'année scolaire est considéré comme période basse.

Certaines situations d'urgences permettent de déroger à la définition de la période haute ou de la période basse.

A titre indicatif, les situations d'urgences peuvent être les suivantes : pertes de marchés ou signatures de nouveaux contrats.

ARTICLE 9.3 : LISSAGE DE REMUNERATION

Afin que les variations d'horaire ne se traduisent pas par des fluctuations de salaires perçus, un lissage de la rémunération sera effectué sur la moyenne de l'horaire mensuel fixé à 151,67 heures pour un salarié à temps complet.

En cas d'absence entraînant le maintien de tout ou partie du salaire, le salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée en cas d'absence non complémentée ainsi qu'au calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

ARTICLE 10 : LE COMPTE EPARGNE TEMPS

ARTICLE 10.1 : BENEFICIAIRES

Peuvent bénéficier du C.E.T. les salariés en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui en font la demande.

ARTICLE 10.2 : UTILISATION

Le Compte Epargne-Temps peut être utilisé après acceptation pour l'indemnisation de tout ou partie de périodes de suspension suivantes :

- Congé de fin de carrière
- Congé de fin de vie
- Congé pour convenance personnelle des salariés y compris pour les salariés étrangers ou d'origine des DOM TOM afin de prolonger la période des congés prévus à l'article 17 de la CCNRC.

Il y a accord automatique pour la prise des jours dans les cas suivants :

- Décès du conjoint ou d'un enfant

C.F.

Rd

TH

- Invalidité du conjoint au sens 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale
- Divorce
- Mariage
- Naissance ou adoption
- Création d'entreprise

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précédent emploi.

ARTICLE 10.3 : ALIMENTATION

Le CET est exprimé en temps. Le nombre de jours indiqué étant égal à la division de la somme épargnée par le salaire journalier de l'intéressé le jour de l'alimentation du compte.

Il pourra être alimenté :

- Par le report de jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de 5
- Le nombre maximum de jours épargnés est fixé au maximum à 15 jours sur une période de 4 ans.

ARTICLE 10.4 : DUREE

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de 4 ans à compter de la première alimentation de ce CET par le salarié. Il pourra être dérogé à cette disposition pour le personnel en fin de carrière afin qu'il puisse bénéficier d'une cessation anticipée d'activité.

Le CET peut être clos par anticipation dans deux hypothèses :

- Si le salarié renonce à l'utiliser : il devra en accord avec la direction alors solder son compte en prenant des congés supplémentaires jusqu'à épuisement de ses droits
- Si le contrat est rompu : le salarié perçoit une indemnité correspondant au temps épargné et non utilisé sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation du compte.

En cas de transfert de personnel, il sera procédé de manière identique, si le repreneur n'a pas mis en place un Compte Epargne-Temps dans son entreprise. Si le repreneur a mis en place un CET, en accord avec lui, la société s'engage à lui transférer les droits acquis par les salariés en y incluant les provisions et charges sociales.

ARTICLE 10.5 : INDEMNISATION

Le compte Epargne-Temps est indemnisé sur la base perçu au moment de la prise des congés et est versé à la date d'échéance habituelle de paie. Le CET suit l'évolution de la rémunération individuelle du salarié. Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'assurance des créances des salariés.

C.F.

14

Rd

TH

ARTICLE 11 : REMUNERATION

La réduction du temps de travail n'entraîne pas de diminution de la rémunération mensuelle des salariés en poste avant la modification.

En application du principe des égalités entre les nouveaux embauchés et les salariés déjà en poste à la date d'application du présent accord, il est convenu d'appliquer une seule et même grille des minima.

Au 1^{er} janvier 2000, les minima SCOLAREST sont fixés pour 151,67 heures à :

1A :	6.581 F
1B :	6.581 F
2A :	6.620 F
2B :	6.804 F
3A :	7.202 F
3B :	7.498 F
4A :	8.130 F
4B :	8.390 F

La Société SCOLAREST s'engage dans le cadre de la négociation collective annuelle à négocier les salaires avant la fin du 1^{er} trimestre 2000.

ARTICLE 12 : PRIMES CONVENTIONNELLES

En application de l'accord signé le 8 décembre 1998, les primes conventionnelles attribuées sont revalorisées au 1^{er} janvier 2000.

- Prime d'Activité Continue : 300,00 F pour 151,67 heures
- Prime de Service Minimum : 125,00 F pour 151,67 heures
- Prime de détachement : 24,24 F
- Prime de caisse : 233,00 F
- Indemnité de frais de garde : 239,00 F
- Indemnité de nettoyage employé de restauration : 68,68 F
- Indemnité de nettoyage cuisinier : 109,08 F
- Indemnité de nettoyage maître d'hôtel : 121,20 F

L'attribution de ces différentes primes est faite en application de l'accord du 8 décembre 1998.

C.F. Rd

ARTICLE 13 : CORRESPONDANT EMPLOI

Dans chaque Direction Régionale, un collaborateur de l'encadrement sera désigné et devra se consacrer aux démarches et actions visant à améliorer les reclassements du personnel intermittent ou non au sein des autres sociétés du groupe.

L'activité de ces correspondants emploi sera coordonnée par la Direction Ressources Humaines de l'entreprise. Un bilan annuel sera établi et fera l'objet d'une présentation dans le cadre du comité de suivi évoqué à l'article 15 du présent accord.

ARTICLE 14 : MODALITES D'APPLICATION DE LA RTT

L'application de la RTT peut varier d'une exploitation à l'autre et évoluer en fonction des besoins du client. Ainsi le choix d'organisation n'est pas immuable et ne peut donc constituer un avantage individuel acquis. Il est convenu que dans l'hypothèse d'une modification dans l'application de la réduction du temps de travail l'organisation définit se substitue immédiatement à l'ancienne.

ARTICLE 15 : COMITE DE SUIVI

Il est convenu de la nécessité de mettre en place une procédure de suivi de cet accord. Le bilan se fera dans le cadre de l'organe paritaire d'échanges dénommé « Comité de coordination économique et d'exercice du droit syndical » institué par l'accord du 8 décembre 1998 relatif au droit syndical (article 3).

Ce comité sera chargé du suivi de l'application du présent accord. Ainsi il examine ses conditions d'application, les difficultés rencontrées, les mesures et plans d'actions correctifs envisagés et préparer des solutions en cas de circonstances non identifiées à ce jour.

Dans les 6 premiers mois d'application de l'accord, le comité se réunira pour examiner sa mise en œuvre dans l'entreprise.

Chaque année, un bilan de la RTT lui sera présenté. Ce bilan indiquera notamment le nombre et la nature des emplois créés ou préservés, les perspectives en terme d'emplois pour l'année suivante, l'égalité professionnelle entre homme et femme, le travail à temps partiel, le reclassement du personnel intermittent scolaire, la rémunération des salariés y compris les nouveaux embauchés, la formation, le montant des allègements de cotisations sociales prévu à l'article 11 de la loi AUBRY 2.

Rd

C.F.

TH

ARTICLE 16 : COMMISSION DE SUIVI REGIONALE

Dans chaque Direction Régionale une commission, composée de 2 membres élus par le CE et des représentants syndicaux désignés pour représenter leur organisation syndicale au comité d'établissement, se réunira 2 fois par an.

Cette commission sera animée par le Directeur Régional et/ou le Responsable Ressources Humaines Régional, y participera de droit le correspondant emploi régional prévu à l'article 13 du présent accord.

Deux fois par an, un bilan du reclassement du personnel intermittent sera présenté à cette commission.

ARTICLE 17 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2000 pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se revoir dans les mois suivants de la publication de la seconde loi et de ses décrets d'application, ou tout autre texte ou événement susceptible de remettre en cause l'équilibre du présent accord et, par voie de conséquence, son existence.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une quelconque des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires.

Ce délai doit permettre l'élaboration d'un nouveau texte et pourra, avec l'accord de l'une ou l'autre des parties, être prorogé, si nécessaire.

ARTICLE 18 : DEPOT

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et la Formation Professionnelle et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Bd

C.F.

Fait à Marseille, le 22 décembre 1999

Pour SCOLAREST, Thierry HUCK, Directeur des Ressources Humaines.

Pour la CFDT, Madame Claire FOCESATO, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour la CFTC, Monsieur Rosan WANOU, Délégué Syndical Central.

Pour la CGC, Monsieur Michel SCHERER, Délégué Syndical Central.

Pour la CGT, Monsieur Franck LEMAIRE, Délégué Syndical Central.

Pour FO, Monsieur Dominique ROSANO, Délégué Syndical Central.