

PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2011

A la suite des réunions relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-8 et suivants du Code du Travail, il a été convenu ce qui suit entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives Signataires pour l'année 2011. Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des sociétés composant l'UES.

Les dispositions du présent accord ne peuvent également se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

1. REMUNERATION

1.1. Augmentation générale des salaires :

1.1.1. *Employés*

Pour les personnels de statut employé des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0,5% à compter du 1^{er} Avril 2011.
- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 1% à compter du 1^{er} Octobre 2011.

1.1.2. *Maîtrises*

Pour les personnels de statut maîtrise des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance:

- Le taux de révision annuelle garantie est de 1,5 % des salaires de base mensuels au 1^{er} octobre 2011.

1.1.3. *Cadres*

Pour les personnels de statut cadre des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance :

- Une enveloppe globale de 1,5% des salaires de base sera disponible pour les augmentations individuelles qui seront attribuées au 1^{er} Janvier 2012. Le montant minimum de l'augmentation de salaire ne pourra être inférieure à 0,75%.
- Pour les cadres en forfait tout horaire (cadres ne bénéficiant pas de RTT), une enveloppe de 1,5 % des salaires de base

sera disponible pour les augmentations individuelles qui seront attribuées au 1^{er} janvier 2012.

. Les parties conviennent de se réunir en Juillet 2011 si l'inflation (Indice des Prix à la Consommation) est égale ou supérieure à 1.5% sur les 5 premiers mois de l'année 2011 (Janvier à Mai inclus)

1.2. Grille des salaires minima des personnels des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest :

A compter du 1^{er} Janvier 2011, les salaires de base mensuels minima pour 151,67 heures seront les suivants :

Niveaux	Minima au 1 ^{er} Janvier 2011
1	1365,00
2A	1371,08
2B	1388,80
3A	1435,88
3B	1490,56
4A	1611,58
4B	1673,85
5A	1838,40
5B	2609,50

A compter du 1^{er} Avril 2011, les salaires de base mensuels minima pour 151,67 heures seront les suivants :

Niveaux	Minima au 1 ^{er} Avril 2011
1	1371,83
2A	1377,93
2B	1395,75
3A	1443,06
3B	1498,02
4A	1619,63
4B	1682,22
5A	1847,59
5B	2622,55

A compter du 1^{er} Octobre 2011, les salaires de base mensuels minima pour 151,67 heures seront les suivants :

Niveaux	Minima au 1 ^{er} Octobre 2011
1	1385,54
2A	1391,71
2B	1409,70
3A	1457,49
3B	1513,00
4A	1635,83
4B	1699,04
5A	1866,07
5B	2648,77

1.3. Grille des salaires minima des personnels de la société Médiance :

La grille des minima des personnels de la société Médiance sera revalorisée conformément à la grille applicable aux entreprises relevant de la Convention Collective de la Restauration Rapide.

2. PARTICIPATION – SALARIES DES ENTREPRISES DE L'UES CGF

Considérant la faculté nouvelle pour les collaborateurs de demander chaque année le paiement immédiat de tout ou partie des sommes issus de la participation (ou de choisir le blocage de ses droits). Considérant toutefois le caractère aléatoire de la participation.

CGF souhaite augmenter la part qui revient aux salariés en raison de leur apport aux résultats de l'entreprise.

Un supplément de Réserve Spéciale de Participation sera distribué dès lors qu'une participation aura déjà été constituée au titre de l'exercice clos. Il est rappelé en effet que les règles légales interdisent de verser un minimum garanti de participation ou un supplément en l'absence totale de résultats ou de bénéfices. Le supplément visera à porter le montant total de la RSP à deux millions d'euros brut au titre de l'exercice considéré. Si la formule de calcul de l'accord de participation du 27 Septembre 2005 donne une somme supérieure à deux millions d'euros brut, celle-ci sera alors distribuée.

Le Président de Compass Group France décidera alors d'attribuer ce supplément de participation, au titre de l'exercice clos, une fois connues les sommes résultant de celle-ci.

La distribution d'un supplément de participation dans les conditions décrites ci-dessus, sera ainsi décidé pour les exercices 2010/2011, 2011/2012 et 2012/2013, sous condition de versement d'une réserve de participation au titre de chacun de ces exercices.


La réserve spéciale de participation, supplément inclus, ne pourra excéder le plus élevé des plafonds visés à l'article L 3324-2 du Code du Travail, soit le bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres.

Enfin, une négociation avec les organisations syndicales représentatives visera également à améliorer les conditions de répartition de la RSP entre les bénéficiaires (salariés). Une première réunion de négociation est prévue le 8 Février 2011. Un avenant à l'accord de participation devra être signé avant le 31 Mars 2011 pour entériner les modifications sur la répartition.

3. P.E.R.C.O (Plan Epargne Retraite Collectif) – SALARIES DES ENTREPRISES DE L'UES COMPASS GROUP France

La Direction et les partenaires sociaux se rencontreront en Mai 2011 pour engager une négociation sur l'instauration d'un P.E.R.C.O visant la constitution d'une épargne retraite supplémentaire.

3
a



4. CONGE SPECIAUX – Dispositions spécifiques aux salariés des Sociétés CGF, SERVIREST, EVHREST (salariés de statut Employé/Maîtrise/Cadres)

- Congés enfant malade (5 jours)

La condition d'âge (0 à 15 ans) prévue au 2.1 du protocole d'accord UES CGF 2006 pour « la maladie grave d'un enfant à charge » donnant lieu à 5 jours de congés est supprimée.

Pour les enfants de plus de 15 ans, la définition* de la maladie ouvrant droit aux 5 jours de congés est la suivante : sont visées les cas de maladie grave comportant un traitement prolongé et une thérapeutique coûteuse, inscrites sur une liste établie par décret. Cette liste figure à l'article D 322-1 du Code de la Sécurité Sociale.

**Cette définition ne modifie pas les conditions actuellement applicables aux enfants à charge de 0 à 15 ans en cas de maladie ou d'hospitalisation.*

- Congés conjoint handicapé

Les jours sont augmentés de 4 à 5, sous conditions d'ancienneté et de reconnaissance par la CDAPH* telles que visées dans le protocole d'accord UES CGF 2006

- Congé enfant handicapé

Les jours sont augmentés de 4 à 5, sous conditions d'ancienneté et de reconnaissance par la CDAPH* telles que visées dans le protocole d'accord UES CGF 2006

* Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-COTOREP)

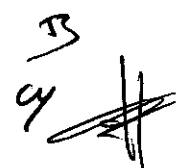
5. COUPURES – SALARIES DE L'UES COMPASS GROUP FRANCE

L'entreprise est consciente que les coupures (inhérentes au secteur d'activité) augmentent l'amplitude de travail journalière des collaborateurs.

L'entreprise établira un diagnostic relatif aux interruptions d'activité (hors pause repas) sur les restaurants. L'état des lieux sera présenté aux représentants du personnel à la fin du premier semestre 2011.

6. TRAVAIL DE NUIT - Dispositions spécifiques aux salariés des Sociétés CGF, SERVIREST, EVHREST

Les travailleurs de nuit au sens des articles L 3122-29 et suivants du Code du Travail bénéficient d'une majoration de salaire de 12,5% de leur taux horaire de base.



7. DEPOT

Les dispositions du présent accord sont à durée indéterminée.

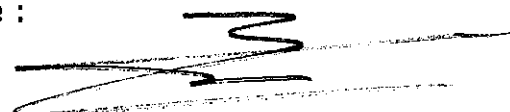
Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent protocole entreront en vigueur le 1^{er} avril 2011 sous condition de signature d'un ou de plusieurs syndicats de salariés représentatifs en application des articles L 2232-12 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions qu'il contient ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le 8 avril 2011

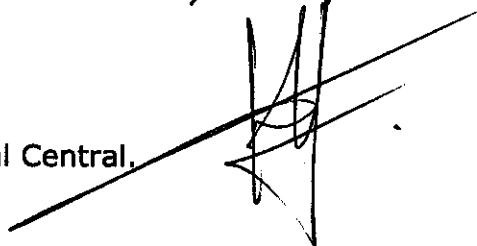
Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :
Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines.



Pour le Syndicat FO,
Yvon CRAIL, Délégué Syndical Central.



Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,
Thierry BRUDIEUX, Délégué Syndical Central.



Pour la Fédération des Services CFDT,
Claire FOUCHESATO, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour la Fédération Commerce Service et Force de Vente CFTC :
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CGT,
Rémy THARREAU, Délégué Syndical Central.