

**PROTOCOLE D'ACCORD COMPASS GROUP FRANCE
ENSEIGNEMENT SANTE ET SERVICES HÔTELIERS PORTANT
SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR LES
SALARIES DE STATUT CADRE 2004**

A la suite de la réunion de négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 132-27 et suivants du Code du Travail, il a été convenu entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives ce qui suit pour ce qui concerne l'évolution des salaires de base des salariés de statut Cadre de la Société Compass Group France Enseignement Santé et Services Hôtelières pour l'année 2004.

ARTICLE 1 – SALAIRES

Pour les salariés de statut cadre, une enveloppe de 2,5 % des salaires de base annuels est attribuée.

La grille des minima base 151,67 heures est portée :

	Minima 31.03.04	% 01.10.04	Minima 01.10.04
5A	1.545 €	3,56 %	1.600 €
5B	2.205,27 €	4,30 %	2.300 €

ARTICLE 2 – PRIME DE BLANCHISSAGE – GERANT

Le gérant devant porter un uniforme de travail fourni par l'entreprise, bénéficie d'une prime de nettoyage d'un montant de 19,95 €.

Cette prime est versée au prorata du temps de présence. Elle est revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année selon un pourcentage correspondant à l'augmentation générale des salaires Employés hors plachers, intervenue au cours de l'année civile précédente, dans le cadre de la négociation collective annuelle.

ARTICLE 3 – SUBROGATION EN CAS DE MALADIE OU MATERNITE

La Direction s'engage à mettre en place au 1^{er} janvier 2005, la subrogation pour les salariés en arrêt de travail pour maladie ou maternité et les éventuelles prolongations sous réserve de l'acceptation des conventions par les caisses primaires de Sécurité Sociale.

Dans le cadre de ce système de subrogation, l'employeur versera par anticipation au salarié le montant correspondant aux indemnités journalières de sécurité sociale. La sécurité sociale rembourse directement à l'employeur le montant qui a été versé par lui au salarié.

ARTICLE 3 -I DUREE ET SUIVI

La Direction rappelle sa volonté de mettre en place de manière durable la subrogation, et ce en dépit de la charge financière et administrative importante qu'elle suppose.

Par ailleurs, La Direction estime que sa mise en place ne peut se concevoir que dans la mesure où elle n'entraînerait pas une dégradation notable de l'absentéisme constaté.

Afin d'apprécier les effets de cette mise en place sur une période significative, les parties conviennent d'une période probatoire au terme de laquelle sera discutée l'opportunité de maintenir ou non le système.

Par conséquent, la présente disposition est mise en place pour une durée déterminée de 16 mois à compter de sa mise en œuvre effective soit, du 1^{er} janvier 2005 au 30 avril 2006.

15 jours avant le terme prévu la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner les résultats de la disposition et décider soit de la reconduire pour une nouvelle période, soit de négocier un nouvel accord pour une durée indéterminée. A défaut d'accord entre les parties sur une reconduction ou sur un nouvel accord, l'application de la présente disposition prendra fin automatiquement dans tous ses effets à la date du 30 avril 2006.

Par ailleurs, et afin d'être en mesure d'apprécier au mieux les résultats de la présente disposition, des indicateurs de mesure seront mis en place pour évaluer l'évolution de l'absentéisme.

ARTICLE 3 -2 CHAMP D'APPLICATION

Cette mesure s'applique à tous les salariés sauf les extras, au 1^{er} jour de leur arrêt de travail, sous réserve de remplir les conditions requises pour l'ouverture des droits aux indemnités journalières.

Le défaut d'envoi par le salarié de l'arrêt de travail à la CPAM dans le délai de 2 jours suivant l'interruption de travail et des prolongations (art. R 321-2 du code de la sécurité sociale) entraîne la suspension de l'obligation de subrogation prévue dans le présent article.

ARTICLE 4 – PREVOYANCE

Une garantie Capital Pré-Décès du Conjoint est créée à compter du 1^{er} avril 2004.

Cette garantie assure le versement d'un capital décès en cas de décès du conjoint d'un salarié Cadre.

	Part patronale	Part Salariale	Total
Tranche A	1.47 %	0.02 %	1.49 %
Tranche B	0,37 %	0,63 %	1 %
Tranche C	1,20 %	0,29%	1.49 %

ARTICLE 5 – NEGOCIATIONS A VENIR

Dans le cadre des négociations futures concernant les accords d'entreprise, leurs avenants ainsi que les accords sur l'aménagement du temps de travail applicables aux établissements anciennement Scolarest et aux établissements anciennement Médiwest, la Direction s'engage à négocier des dispositions particulières concernant l'emploi des salariés sous contrat de travail intermittent.

Ces négociations débuteront dans le courant du mois de septembre 2004.

Concernant l'égalité Homme Femme, et dans le prolongement de la réflexion entamée avec les partenaires sociaux en 2001-2002 et intitulée « Scolarest au féminin », la Direction de CGF ESSH s'engage à constituer un groupe de travail au niveau national constitué de représentants du personnel, dont la première réunion aura lieu au mois de juin 2004.

ARTICLE 6 – ENTREE EN VIGUEUR ET DEPOT

Les dispositions du présent avenant sont à durée indéterminée exceptée la disposition sur la subrogation.

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 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 de la Formation Professionnelle et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Marseille, le 4 mai 2004

Pour la Société CGF ESSH,
Thierry HUCK, Directeur des Ressources Humaines

Pour le Syndicat C.G.C.,
Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat F.O,
Délégué Syndical Central
Mamadou DRAME

Pour le Syndicat C.F.D.T.,
Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat C.F.T.C,
Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat CGT,
Délégué Syndical Central