

ACCORD D'ENTREPRISE POUR LES  
COLLABORATEURS MAITRISE ET CADRES  
OPERATIONNELS :

REMUNERATION VARIABLE DES  
RESPONSABLES D'ETABLISSEMENTS  
ET PRIME DE CONTRIBUTION A L'ATTEINTE  
DES OBJECTIFS POUR LES CHEFS DE CUISINE  
ET CHEFS DE PRODUCTION

UES COMPASS GROUP France

Page 1 sur 12

ACCORD D'ENTREPRISE POUR LES COLLABORATEURS MAITRISE ET CADRES OPERATIONNELS : REMUNERATION VARIABLE DES RESPONSABLES D'ETABLISSEMENTS ET PRIME DE CONTRIBUTION A L'ATTEINTE DES OBJECTIFS POUR LES CHEFS DE CUISINE ET CHEFS DE PRODUCTION UES COMPASS GROUP France

6  
DJ MB

**ENTRE :**

Le représentant de l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE

**D'UNE PART,**

**ET:**

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES CGF.

**D'AUTRE PART,**

Il est convenu ce qui suit.

**Page 2 sur 12**

ACCORD D'ENTREPRISE POUR LES COLLABORATEURS MAITRISE ET CADRES OPERATIONNELS : REMUNERATION VARIABLE DES RESPONSABLES D'ETABLISSEMENTS ET PRIME DE CONTRIBUTION A L'ATTEINTE DES OBJECTIFS POUR LES CHEFS DE CUISINE ET CHEFS DE PRODUCTION UES COMPASS GROUP France

DS C6  
MB

## **Préambule :**

La Direction et les représentants des salariés ont souhaité négocier un nouvel accord relatif à la part variable des Responsables d'établissement pour:

- Avoir une meilleure visibilité dans la réalisation de leurs objectifs par la mise à disposition d'un outil de suivi,
- Réduire le nombre de périodes d'évaluation,
- Associer les Chefs de cuisine et les Chefs de production à l'atteinte des objectifs de l'Etablissement.

Il a été décidé que la fixation des objectifs financiers restait inchangée. En effet, les objectifs fixés dans le cadre de cette rémunération variable sont la résultante d'un budget et de ses possibles révisions en cours d'année au niveau d'un établissement ceux-ci s'inscrivant eux-mêmes dans le cadre du budget global de l'Entreprise.

A ce titre, l'Entreprise continuera à solliciter les Directeurs Régionaux et les Chefs de secteur afin que ceux-ci continuent de s'investir chaque année dans un processus d'explication individuel de leur budget auprès de chaque responsable d'établissement, chef de cuisine et chef de production.

Les Chefs de secteurs s'assureront de la bonne compréhension du budget par le responsable d'établissement, définiront avec lui les meilleures pistes de gestion pour atteindre ces budgets et échangeront sur les derniers éléments contractuels actualisés.

Il est rappelé par ailleurs que les Responsables d'établissement ont la responsabilité de mettre en œuvre les moyens et plans d'actions permettant d'atteindre la performance économique attendue dans le respect des engagements contractuels du contrat commercial et de ses avenants, des consignes hiérarchiques qu'ils reçoivent, ainsi qu'en déployant les meilleures pratiques managériales auprès de leurs équipes dans le respect des politiques de l'Entreprise.

Les Chefs de cuisine et Chefs de production sont en soutien du Chef d'établissement dans le respect des consignes de la Direction achats via l'utilisation de l'outil Oscar ou Winapro.

Les objectifs seront communiqués via une note de cadrage en début d'année budgétaire.

Les objectifs et les résultats économiques pourront être consultés, au mois le mois sur l'ERP<sup>1</sup> de l'Entreprise (matrix), par les Chefs d'établissement, et / ou Chefs de cuisine, Chefs de production.

Les présentes dispositions modifient l'article 17 de l'accord d'Entreprise de 1999 et ses avenants ultérieurs de 2000, 2008 et 2013 ainsi que, l'accord d'Entreprise du 5 août 2019 et son avenant n°1 du 20 novembre 2020, l'accord du 13 octobre 2022 relatifs aux rémunérations variables des salariés de statut agent de Maîtrise et cadres opérationnels.

Elles se substituent à celles préalablement en vigueur au sein de l'UES Compass Group France et à ce titre révisent définitivement les stipulations des accords de 2019 et de 2022.

Ainsi il a été décidé ce qui suit :

---

<sup>1</sup> Progiciel de gestion intégré

## **Chapitre 1 : Part variable des Responsables d'établissement**

Les salariés Agents de Maîtrise et Cadres responsables en poste d'un établissement de restauration bénéficieront d'une rémunération variable dite « part variable », versée de façon semestrielle.

### **Article 1 : Périodicité & bases de calcul**

La part variable des Responsables d'établissement éligibles, comme définis ci-dessus, est mesurée comme suit :

Semestre 1 : octobre à mars	La base de calcul est le budget*
Semestre 2 : avril à septembre	La base de calcul est la révision budgétaire réalisée à la fin du semestre 1

*\*Les données budgétaires sont arrêtées selon les directives de Compass Group, la date fixe ne pouvant être connue ou arrêtée en avance.*

Soit une mesure de l'atteinte du résultat deux fois par an (hors bonus additionnel annuel).

Les semestres sont indépendants l'un de l'autre.

Les Responsables d'établissements tournants et remplaçants sont éligibles à une part variable calculée sur la moyenne des rémunérations variables (en pourcentage), versée au niveau de leur secteur ou à défaut versée au niveau de la Direction Régionale à laquelle ils appartiennent.

### **Article 2 : Taux de Part Variable maximale en pourcentage**

Les Responsables d'établissements Agents de Maîtrise bénéficient d'une rémunération variable pouvant représenter au maximum jusqu'à 6% de leur rémunération annuelle de base (y compris 13ème mois), hors bonus additionnel visé à l'article 6 des présentes.

Les Responsables d'établissements Cadres bénéficient d'une rémunération variable pouvant représenter au maximum jusqu'à 10% de leur rémunération annuelle de base (y compris 13ème mois), hors bonus additionnel visé à l'article 6 des présentes.

Le montant de cette rémunération variable dépendra de l'atteinte des objectifs fixés comme suit.

## **Article 3 : Critères de mesure (poids respectifs et critères)**

La part variable maximale est mesurée par deux critères :

- **Pour les Agents de Maitrise :**

- 5% du bonus semestriel sont mesurés sur le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode<sup>2</sup>, du Responsable d'Etablissement ;
- 1% du bonus semestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro sous réserve que la donnée « gaspillage » soit remplie à 100% dans Oscar avant la fin du semestre objectivé.

- **Pour les Cadres :**

- 9% du bonus semestriel sont mesurés sur le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode, du Responsable d'Etablissement ;
- 1% du bonus semestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro sous réserve que la donnée « gaspillage » soit remplie à 100% de façon fiable et précise dans Oscar, avant la fin du semestre objectivé.

### **Utilisation des outils :**

- Dans le cas où ni l'outil Oscar ni l'outil Winapro ne sont déployés sur l'établissement ou sur le Surcode, le pourcentage consacré à cet objectif sera alors réinjecté dans l'objectif économique du Responsable d'établissement.
- Dans l'hypothèse où l'outil Oscar ou Winapro serait déployé sur un établissement ou sur le surcode au cours d'un semestre, le Responsable d'unité de restauration sera objectivé sur cet item lors du semestre suivant.
- Le paiement de la part variable sur l'objectif « Oscar » ou « Winapro », est subordonné à l'atteinte de l'objectif défini en début d'année budgétaire, et au renseignement à 100% dans Oscar de la donnée « gaspillage », de façon fiable et précise.

### **Information et mesure des résultats :**

En début d'année budgétaire, une note de cadrage sera adressée à chacun des Chefs d'établissements via Digiposte ou à défaut remise par le supérieur hiérarchique. Cette note les informera de leurs objectifs et des modalités de suivi.

L'information sur les objectifs économiques est disponible pour chacun des chefs d'établissement via l'ERP Matrix et sur l'application « Mon portefeuille ».

---

<sup>2</sup> Consolidation de plusieurs établissements d'un même client sur une même Direction Régionale

- Le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode<sup>3</sup> est défini comme le «Unit Profit hors PPHE ».
- Ainsi, le paiement de la part variable sur le résultat économique est subordonné à l'atteinte du résultat économique semestriel de l'établissement ou du Surcode.
- Si le chef l'établissement ne réalise pas son objectif économique du 1<sup>er</sup> semestre mais que son objectif économique annuel est atteint à l'issue du 2<sup>nd</sup> semestre, il bénéficiera alors, d'une mesure de rattrapage qui lui permettra de bénéficier sa part variable au titre du 1<sup>er</sup> semestre, qu'il n'a pas perçu en son temps, lors du versement de la part variable du 2<sup>nd</sup> semestre.

Dans le cas où un établissement ouvrirait en cours de semestre sans qu'un budget lui soit affecté pour des raisons de construction budgétaire, le responsable d'établissement verra sa part variable mesurée sur le secteur.

## **Article 4 : Règles de calcul de la part variable semestrielle**

Le calcul de la part variable est obtenu comme suit :

*(Salaire de base payé au semestre du Responsable (y compris 13ème mois)  
x taux de part variable maximum x poids de chaque critère.*

Exemple : salaire annuel : 28000€ et %PV Maximale : 6%

Portion semestrielle : 840€ pour une PV maximale atteinte soit 1680€ pour deux semestres atteints à 100% dans l'année, hors bonus additionnel.

## **Article 5 : Date de paiement de la part variable et participation du responsable à l'atteinte du résultat**

Afin de fiabiliser l'analyse du résultat établissement et secteur, la part variable est payée en décalé sur le mois M+2 par rapport au semestre mesuré :

- Semestre 1 : paiement de la PV sur la paie de mai
- Semestre 2 : paiement de la PV sur la paie de novembre

En cas de mutation supérieure ou égale à un mois, à l'initiative de l'employeur, au cours d'un semestre mesuré, la part variable sera proratisée en fonction du nombre de mois passés sur chaque établissement, en qualité de numéro 1 du site.

L'absence du collaborateur sur la totalité de la période rend inéligible à la part variable du semestre à l'exception des cas d'absences considérés comme du travail effectif comme l'accident de travail, de trajet ou la maladie professionnelle, le congé maternité, les congés payés et RTT, congés pour événements familiaux.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de semestre, le semestre en cours sera proratisé en fonction de son arrivée le mois suivant.

## **Article 6 : Bonus Additionnel Annuel :**

Le taux maximal de la part variable (6% ou 10%) est augmenté de 2% au profit des Responsables d'établissements qui remplissent 2 objectifs supplémentaires appréciés à la même valeur chacun, soit 1% par critère :

- **L'hygiène et la tenue de l'établissement** mesurées à partir de la note PNNI obtenue suite aux audits établissements effectués par un prestataire externe :

Le taux maximal de la part variable (6% ou 10%) est augmenté de 1% au profit des responsables d'établissement qui atteignent au moins deux fois sur l'année la note de 20/20 à l'occasion des audits établissements.

Si plus de deux audits sont réalisés sur un même site durant l'année, la condition visée au paragraphe précédent demeure, les audits suivants ne devant pas donner lieu à une note inférieure à 16 pour l'attribution du bonus additionnel.

Si l'établissement n'est audité qu'une seule et unique fois, la note minimale de 20/20 doit être obtenue pour l'attribution du bonus additionnel.

La note obtenue lors de ces audits est attribuée au Responsable d'établissement et non au site, ainsi, en cas de changement de site en cours de période, le Responsable conserve sa note.

- **L'atteinte de l'objectif sécurité au travail** : Nombre d'accidents du travail (avec ou sans arrêt) sur l'établissement ou le Surcode en baisse par rapport à l'année fiscale N-1 ou maintien à zéro accident.

Cet objectif sera retraité pour écarter les accidents survenus sur un autre établissement dans le cadre d'un détachement.

La mesure de ces 2 objectifs se fera à la fin de l'exercice annuel budgétaire.

Le paiement du bonus additionnel est déclenché trois mois après la fin de l'exercice budgétaire, sur la paie de décembre (versement par acompte le 15 décembre), au profit des Responsables d'établissement présents aux effectifs au moment du paiement.

## **Chapitre 2 : Prime de contribution à l'atteinte des objectifs de l'établissement pour les Chefs de cuisine et Chefs de production**

Les salariés Agents de Maîtrise et Cadres, Chefs de cuisine ou Chefs de production bénéficieront d'une prime de contribution à l'atteinte des objectifs de l'établissement, versée de façon semestrielle d'un montant brut maximum de 250€ (deux cent cinquante euros) par semestre en fonction de l'atteinte des objectifs fixés ci-dessous.

### **Article 1 : - Périodicité & bases de calcul**

La prime de contribution à l'atteinte des objectifs de l'établissement est mesurée comme suit :

Semestre 1 : octobre à mars	La base de calcul est le budget*
Semestre 2 : avril à septembre	La base de calcul est la révision budgétaire réalisée à la fin du semestre 1

*\*Les données budgétaires sont arrêtées selon les directives de Compass Group, la date fixe ne pouvant être connue ou arrêtée en avance.*

Soit une mesure de l'atteinte du résultat deux fois par an.

Les semestres sont indépendants l'un de l'autre.

Les Chefs de cuisine tournants et remplaçants sont éligibles à une prime qui est fonction de l'atteinte des objectifs financiers du secteur ou de la Direction Régionale à laquelle ils appartiennent.

### **Article 2 : Montant de la prime de contribution à l'atteinte des objectifs de l'établissement**

Les Chefs de cuisine et Chefs de production cadres et agents de maîtrise bénéficient d'une prime forfaitaire pouvant représenter **250 euros bruts** par semestre soit **500 euros brut** par an.

Le versement de cette prime dépendra de l'atteinte des objectifs fixés comme suit.

### **Article 3 : Critères de mesure (poids respectifs et critères)**

La prime est mesurée par deux critères :

- atteinte du résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode, sur lequel le Chef de cuisine ou le Chef de production est affecté ;
- atteinte de l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro sous réserve que la donnée

Page 8 sur 12

DS 6  
MB

« gaspillage » soit remplie à 100% de façon fiable et précise dans Oscar avant la fin du semestre objectivé.

Il s'agit de deux critères cumulatifs.

Ainsi, si un de ces 2 critères n'est pas atteint alors il n'y aura aucun versement de la prime.

### **Utilisation des outils :**

- Dans le cas où ni l'outil Oscar ni l'outil Winapro ne sont déployés sur l'établissement ou sur le Surcode, le Chef de cuisine ou le Chef de production sera alors objectivé que sur l'objectif économique de l'établissement.
- Dans l'hypothèse où l'outil Oscar ou Winapro serait déployé sur un établissement ou sur le surcode au cours d'un semestre, le Chef de cuisine ou le Chef de production sera objectivé sur cet item lors du semestre suivant.
- Le paiement de la part variable sur l'objectif « Oscar » ou « Winapro », est subordonné à l'atteinte de l'objectif défini en début d'année budgétaire, et au renseignement à 100% dans Oscar, de façon fiable et précise, de la donnée « gaspillage ».

### **Information et mesure des résultats :**

En début d'année budgétaire, une note de cadrage sera adressée à chacun des Chefs de cuisine et de production via Digiposte ou à défaut remise par le supérieur hiérarchique. Cette note les informera de leurs objectifs et des modalités de suivi.

L'information sur les objectifs économiques est disponible pour chacun des Chefs de cuisine et des Chefs de production via l'ERP Matrix et sur l'application « Mon portefeuille ».

Dans le cas où un établissement ouvrirait en cours de semestre sans qu'un budget lui soit affecté pour des raisons de construction budgétaire, le Chef de cuisine ou le Chef de production verra sa prime mesurée sur le secteur.

### **Article 4 : Date de paiement de la prime de contribution à l'atteinte des objectifs de l'établissement**

Afin de fiabiliser l'analyse du résultat établissement, la prime est payée en décalé sur le mois M+2 par rapport au semestre mesuré :

- Semestre 1 : paiement de la Prime sur la paie de mai
- Semestre 2 : paiement de la Prime sur la paie de novembre.

En cas de mutation supérieure ou égale à un mois, à l'initiative de l'employeur, au cours d'un semestre mesuré, la prime sera proratisée en fonction du nombre de mois passés sur chaque établissement.

L'absence du collaborateur sur la totalité de la période rend inéligible à la prime du semestre à l'exception des cas d'absences considérés comme du travail effectif comme l'accident de travail, de trajet ou la maladie professionnelle, le congé maternité, les congés payés et RTT, congés pour événements familiaux.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de semestre, le semestre en cours sera proratisé en fonction de son arrivée le mois suivant.

## **Article 5 : Dispositions finales**

Sur les points qu'il règle, le présent accord se substitue aux accords, dispositions contractuelles ou usages d'entreprise antérieurs, dès son entrée en vigueur.

## **Article 6 : Entrée en vigueur communication et publicité de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, reconductible chaque année par tacite reconduction. Il sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023.

Une commission de suivi se réunira en juin 2024 puis tous les ans en janvier.

Il pourra être décidé de le transformer par voie d'avenant (par exemple, pour définir de nouveaux critères de mesures) ou de le reconduire simplement en l'absence de modification.

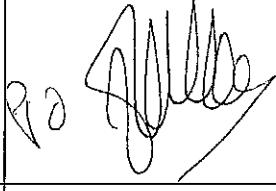
Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail dénommée « Télé Accords » ainsi qu'un exemplaire auprès du secrétariat-greffé du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Le présent accord sera en outre, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes.

Le présent accord sera également affiché sur les panneaux d'affichage en vigueur au sein de l'UES CGF.

Fait à Châtillon, le 17 novembre 2023

<b>Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE</b>  Mathilde BOUCHARD, Directrice People, Culture & Impact	
<b>Pour la Fédération des Services CFDT</b>  Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale	
<b>Pour le syndicat FO COMPASS (SFO/CGF)</b>  Raphaël JEANROY, Secrétaire Général	

<p><b>Pour le Syndicat de la Restauration Collective CFE CGC - INOVA</b></p> <p>Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale</p>	
<p><b>Pour la Fédération CFTC CSFV,</b></p> <p>Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central</p>	

**Pour le Syndicat CGT,**

Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

**Pour le syndicat UNSA COMPASS,**

Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central

Page 12 sur 12

ACCORD D'ENTREPRISE POUR LES COLLABORATEURS MAITRISE ET CADRES OPERATIONNELS : REMUNERATION VARIABLE DES RESPONSABLES D'ETABLISSEMENTS ET PRIME DE CONTRIBUTION A L'ATTEINTE DES OBJECTIFS POUR LES CHEFS DE CUISINE ET CHEFS DE PRODUCTION UES COMPASS GROUP France

05 06  
MB