

AVENANT N°1

A L '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

**ENTRE :**

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

**D'UNE PART,**

**ET:**

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES CGF :

- L'organisation syndicale CGT, représentée par Christophe CIANFARANI en sa qualité de Délégué Syndical Central
- L'organisation syndicale CFDT représentée par Guillaume ESCUDIE en sa qualité de Délégué Syndical Central
- L'organisation syndicale UNSA représentée par Jean-Louis ROUSSEL en sa qualité de Délégué Syndical Central
- L'organisation syndicale FO représentée par Raphaël JEANROY en sa qualité de Secrétaire Général
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Christine GUIDA en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

**D'AUTRE PART,**

Il est convenu ce qui suit.

## **Préambule :**

Dans l'objectif de se conformer aux dispositions légales (loi EGALIM) sur la lutte contre le gaspillage alimentaire, la Direction a souhaité préciser les objectifs annuels des chefs d'établissement, en faisant de ce thème une priorité pour les sociétés de l'UES Compass Group France.

Pour cela, la Direction a invité les organisations syndicales, à revoir l'accord signé le 17 novembre 2023 et ainsi dissocier l'objectif du gaspillage alimentaire de l'objectif oscar.

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

Seuls les articles suivants, issus de l'accord du 17 novembre 2023 sont modifiés :

## **Article 3 : Critères de mesure**

### **3.1 Définitions et poids respectifs des objectifs**

La part variable maximale est mesurée par trois critères :

- **Pour les Agents de Maitrise :**

- **5%** du bonus semestriel sont mesurés sur le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode<sup>1</sup>, du Responsable d'Etablissement ;
- **0,5%** du bonus semestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro.
- **0,5%** du bonus semestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur le gaspillage alimentaire par segment, sous réserve que cette donnée soit subordonnée au taux minimal de saisie dans matrix de 95%, impliquant :
  - o La saisie journalière en kilogramme, du gaspillage alimentaire (production/ invendus et retour plateau convive) renseignée à minima à 95% avant la fin du semestre objectivé.
  - o La saisie du nombre de couverts/jour dans Matrix.

- **Pour les Cadres :**

- **9%** du bonus semestriel sont mesurés sur le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode, du Responsable d'Etablissement
- **0,5%** du bonus semestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro
- **0,5%** du bonus semestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur le gaspillage alimentaire par segment, sous réserve que cette donnée soit subordonnée au taux minimal de saisie de 95% impliquant :
  - o La saisie journalière en kilogramme, du gaspillage alimentaire (production/ invendus et retour plateau convive) renseignée à minima à 95% avant la fin du semestre objectivé.
  - o La saisie du nombre de couverts/jour dans Matrix.

---

<sup>1</sup> Consolidation de plusieurs établissements d'un même client sur une même Direction Régionale  
Page 4 sur 10

### **3.2 Utilisation des outils :**

#### **Pour l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar :**

- 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.

#### **Pour l'objectif fixé sur la mesure du gaspillage alimentaire :**

- Si la mesure du gaspillage alimentaire n'est pas déployée ou ne peut se réaliser sur l'établissement, le pourcentage consacré à cet objectif sera alors réinjecté dans l'objectif économique du Responsable d'établissement ;
- Dans l'hypothèse où la mesure du gaspillage alimentaire serait déployée 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 « gaspillage alimentaire », est subordonné à l'atteinte de l'objectif défini en début d'année budgétaire.

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

#### **3.3.1 : Information**

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 ».

#### **3.3.2 Mesure des résultats économiques**

Le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode<sup>2</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 d'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 de sa part variable au titre du 1<sup>er</sup> semestre, qu'il n'a pas reçu en son temps, lors du versement de la part variable du 2<sup>nd</sup> semestre

- Si le chef d'établissement réalise son objectif économique du 1<sup>er</sup> semestre, mais ne réalise pas celui du 2<sup>nd</sup> semestre alors que l'objectif économique annuel est atteint, il bénéficiera alors d'une mesure de rattrapage qui lui permettra de percevoir sa part variable au titre du 2<sup>nd</sup> semestre,
- Si le responsable d'établissement atteint au moins 97% du cumul de ses objectifs S1 et S2, il bénéficiera alors d'une mesure de rattrapage lui permettant de percevoir 2% de bonus sur l'objectif économique au titre des 2 semestres (déduction faite des sommes déjà versées au titre de S1 ou de S2) ; le versement de cette mesure de rattrapage se réalisera au moment du versement du bonus 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.

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

### **Article 3 : Critères de mesure**

#### **3.1 Définition et poids respectifs des objectifs**

La prime est mesurée par trois critères :

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

Ces 2 critères sont cumulatifs et doivent être atteints pour percevoir 70% de la prime de la contribution à l'atteinte des objectifs de l'établissement qui s'élève à 175 euros bruts.

- L'atteinte de l'objectif fixé sur le gaspillage alimentaire qui représente 30% de la prime de la contribution à l'atteinte des objectifs de l'établissement qui s'élève à 75 euros bruts.

Ce 3<sup>ème</sup> critère est indépendant des deux premiers.

#### **3.2 Utilisation des outils :**

##### **Pour l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar :**

- 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 chef de cuisine ou chef de production.
- 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 prime sur : l'objectif d'utilisation d'« Oscar » ou de « Winapro », cumulé à l'objectif économique, est subordonné à l'atteinte de l'objectif défini en début d'année budgétaire.

##### **Pour l'objectif fixé sur la mesure du gaspillage alimentaire :**

- Si la mesure du gaspillage alimentaire n'est pas déployée ou ne peut se réaliser sur l'établissement, le pourcentage consacré à cet objectif sera alors réinjecté dans l'objectif économique du chef de cuisine ou chef de production ;
- Dans l'hypothèse où la mesure du gaspillage alimentaire serait déployée 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 prime sur l'objectif « gaspillage alimentaire », est subordonné à l'atteinte de l'objectif défini en début d'année budgétaire.

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

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.

## **Chapitre 3 : Dispositions finales : Entrée en vigueur communication et publicité de l'accord**

Il est précisé que toutes les autres dispositions de l'accord signé 17 novembre 2023 non modifiées par le présent avenant sont inchangées et restent en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an, reconductible chaque année par tacite reconduction et entrera en vigueur pour le prochain exercice budgétaire 2025-2026.

Le présent avenant 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'en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Les parties signataires rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L2231-5-1 du code du travail.

Le présent avenant sera en outre, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes.

Le présent avenant sera également affiché sur les panneaux d'affichage en vigueur au sein des Sociétés de l'UES. Il sera également réalisé une communication écrite mise en ligne sur MyCompass et diffusée par le biais du service de Communication Interne de l'Entreprise, afin de faire connaître aux salariés les dispositions prévues par le présent avenant.

Fait à Châtillon, le 27 octobre 2025

**Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP  
FRANCE**

Gino BALDERACCHI, Directeur People, Culture & Impact

**Pour la Fédération des Services CFDT**

Guillaume ESCUDIE, Délégué Syndical Central

**Pour le syndicat FO COMPASS**

Raphaël JEANROY, Secrétaire Général

**Pour le Syndicat de la Restauration Collective CFE CGC  
- INOVA**

Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale



**Pour le Syndicat CGT,**

Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

**Pour le syndicat UNSA COMPASS,**

Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central

**CLAUSE D'OCCULTATION A L' AVENANT N°1  
A L'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**

Suite à la conclusion de l'avenant N°1 à l'accord d'entreprise pour les collaborateurs maîtrises et cadres opérationnels portant sur la rémunération variable des responsables d'établissements et la prime de contribution à l'atteinte des objectifs pour les chefs de cuisine et chefs de production applicable dans les sociétés de l'UES COMPASS GROUP FRANCE, les signataires conviennent que certaines dispositions jugées sensibles seront retirées de la version dudit accord qui sera rendue publique et que cet accord fera l'objet d'une publication partielle (C. trav., art. L. 2231-5-1, al.2), à savoir :

Mentions retirées :

- L'ensemble des informations chiffrées (% , montant...)
- Les intitulés des objectifs par exemple : « l'objectif fixé sur le gaspillage alimentaire », « l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro. »

Fait à Châtillon, le 27 octobre 2025

Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP  
FRANCE

Gino BALDERACCHI, Directeur People, Culture & Impact



Pour la Fédération des Services CFDT

Guillaume ESCUDIE, Délégué Syndical Central



**Pour le syndicat FO COMPASS**

Raphaël JEANROY, Secrétaire Général



**Pour le Syndicat de la Restauration Collective CFE CGC  
- INOVA**

Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale

**Pour le Syndicat CGT,**

Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

**Pour le syndicat UNSA COMPASS,**

Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central