

# PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE

## Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2023

A la suite des réunions des 7, 21 décembre 2022 et du 5 janvier 2023 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, pour l'année 2023.

Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des Sociétés composant l'UES CGF.

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.

### I-REMUNERATION

Afin de prendre en compte l'inflation importante de l'année 2022, la Direction et les organisations syndicales ont décidé les mesures suivantes pour l'ensemble des salariés présents à l'effectif au 1er janvier 2023 :

#### I.1. Augmentation générale (AG) des salaires

La Direction et les partenaires sociaux, ont décidé d'accorder à l'ensemble des salariés de l'UES Compass Group France, tous statuts confondus, hors salariés percevant un salaire brut de base mensuel de 5500€ et plus, une garantie d'évolution de salaire brut de base mensuel de 4% entre février 2022 et janvier 2023.

Les différentes augmentations du SMIC et des minima intervenues au cours de l'année 2022 et en janvier 2023 ne se cumulent pas avec cette revalorisation.

*Exemples :*

*Monsieur X a déjà eu +3,8% d'augmentation via les revalorisations du SMIC et/ou de la branche depuis février 22 l'entreprise lui accordera donc une AG de +0,2%.*

*Madame Y a déjà eu +2% d'augmentation via les revalorisations du SMIC et/ou de la branche depuis février 22, l'entreprise lui accordera donc une AG de +2%.*

*Madame Z n'a eu aucune augmentation depuis février 22, l'entreprise lui accordera donc une AG de +4%.*

Les salariés, de statut Cadre et Agent de maîtrise embauchés dans les 6 derniers mois précédant l'augmentation générale, ne sont pas concernés par cette mesure.

Par mesure d'équité, les salariés embauchés au cours de l'année 2022, se verront appliquer une augmentation proratisée en fonction de leur date d'entrée dans la société.

Enfin, une enveloppe de 4% des salaires bruts de base des collaborateurs de statut Cadre, percevant une rémunération de 5500€ ou plus, sera distribuée en Février 2023 rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sous forme d'augmentations individuelles décidées par la Direction à l'attention desdits salariés.

MR  
R ✓  
DS  
C.C  
SCR.OH

## **I.2. Grille des salaires minima des personnels des sociétés Compass Group France et Servirest**

Pour atteindre notre objectif d'Employeur de Référence, la Direction des entreprises Compass Group France et Servirest et les organisations syndicales, ont décidé d'actualiser, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la grille des salaires des minima comme suit :

|      | Taux Horaire | Temps Complet |
|------|--------------|---------------|
| I    | 11,27 €      | 1 709,28 €    |
| II   | 11,33 €      | 1 718,38 €    |
| III  | 11,47 €      | 1 739,61 €    |
| IV   | 11,67 €      | 1 769,58 €    |
| V    | 12,16 €      | 1 844,21 €    |
| VI   | 12,66 €      | 1 919,65 €    |
| VII  | 13,47 €      | 2 042,80 €    |
| VIII | 14,35 €      | 2 176,74 €    |
| IX   | 18,39 €      | 2 788,92 €    |

## **I.3. Augmentation générale supplémentaire de 1% différée au 1<sup>er</sup> avril 2023**

La Direction, et les Organisation Syndicales soucieuses du pouvoir d'achat des salariés, ont souhaité prendre en compte le contexte inflationniste qui se poursuit sur 2023.

Il a été décidé d'attribuer une augmentation générale de 1% à l'ensemble des salariés de l'UES Compass Group France et ce quel que soit leur statut.

Cette augmentation sera effective au 1er avril 2023, et s'appliquera sur le salaire de base du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Elle se cumule avec l'augmentation générale précisée au I.1.

Une éventuelle augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> avril 2023 ne pourra pas se cumuler avec cette mesure.

Les salariés embauchés dans les 6 derniers mois précédant cette augmentation générale, soit depuis septembre 2022, ne sont pas concernés par cette mesure.

## **II. VOLET SOCIAL**

### **II.1. Mesures Sociales**

#### **II.1.1. Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (L.3221-2) de l'UES Compass Group France: Augmentation Générale de salaire additionnelle**

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes. Elle entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre de l'accord en vigueur relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, des précédentes Négociations Annuelles Obligatoires et de l'index égalité professionnelle, en accélérant la résorption des éventuels écarts.

Le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et IX de la convention collective de la restauration collective (statut Employé, Maîtrise et Cadre) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2022 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté groupe identique (par tranche de 5 ans).

Les collaboratrices de statut Employé, Maîtrise et Cadre ayant une ancienneté supérieure à 6 mois de reprise ou d'entreprise (période d'essai y compris un renouvellement concluant) en contrat à durée indéterminée, exerçant les emplois suivants :

- Chef Gérant
- Chef de cuisine
- Employé technique de restauration
- Responsable de restaurant
- Fonction support cadre
- Adjoint au responsable de restaurant
- Responsable de point de restauration
- Responsable de satellite

bénéficieront d'une revalorisation maximale de **0,5%** en plus de l'augmentation générale visée aux articles I.1. et I.2 des présentes, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

Les autres collaboratrices, ayant un autre emploi que ceux énoncés ci-dessus, et qui répondent aux mêmes conditions, bénéficieront d'une revalorisation maximale de 0,3% en plus de l'augmentation générale visée aux articles I.1. et I.2 des présentes, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

L'AG additionnelle est appliquée sur le salaire de base mensuel brut à compter du mois de janvier 2023.

### **II.1.2. Prime de fin d'année des collaborateurs de la Société MEDIANC - Plan de progression triennal**

La prime versée en application de la Convention Collective de la Restauration Rapide est majorée de 10% par tranche d'ancienneté, pour l'année 2023 comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 an à moins de 3 ans : le montant est porté à 314,79€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 370,41€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans à moins de 10 ans : le montant est porté à 499,26€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans et plus : le montant est porté à 541,72€ brut.

Les conditions de versement, la périodicité, etc. de cette prime qui sont prévues par la Convention Collective de la Restauration Rapide restent inchangées.

En 2024, la prime de fin d'année sera à nouveau revalorisée de 10%.

R.V  
DT  
C.C  
J.R O.H J.C.R M.B

### **II.I.3. Avantage en Nature Nourriture (salariés Above Unit des Sièges et Directions Régionales)**

Conformément aux engagements de la Direction pris lors des dernières négociations annuelles obligatoires de l'année 2021, à compter du 1er février 2023, la Direction décide que les personnels des Sièges et DR dont le salaire de base brut mensuel est inférieur à 3800€ bénéficieront d'un avantage en nature nourriture.

Bénéficiant par conséquent d'un avantage dit « gratuit » au sens des dispositions du code de la sécurité sociale, ces collaborateurs « above unit» ne payeront plus leur repas à compter de la date d'application de cette mesure.

Le bénéfice conventionnel du présent ANN est toutefois subordonné à la composition du plateau repas suivant : un plat principal et trois périphériques (exemple type : une entrée, un dessert, une boisson et un plat principal) par repas.

Les salariés qui le souhaitent, pourront renoncer à cet avantage.

La Direction interrogera l'ensemble des salariés concernés à partir de mars 2023 afin de connaître leur choix.

Cette option, pourra être modifiée, à la demande du salarié, pour les années futures au plus tard le 15 janvier de l'année en cours.

L'option ainsi choisie sera valable pour l'ensemble de l'année civile sans possibilité de modification.

A défaut de réponse, l'avantage en nature nourriture sera maintenu.

A l'embauche, le salarié éligible bénéficiera automatiquement de l'ANN.

La présente disposition ne concerne pas les personnels des restaurants, lesquels bénéficient d'avantages en nature nourriture sans contrainte de composition de plateaux.

- L'avantage en nature nourriture déclaré sur le bulletin de salaire est soumis à charges sociales et à impôt. Il est évalué forfaitairement à 4,01 € par repas pour l'année 2023*

### **II.I.4 Mise en place d'un dispositif de facilitation d'acomptes sur salaire**

La Direction, souhaite mettre en place sans aucune obligation, une application mobile, à disposition de l'ensemble des collaborateurs de l'UES Compass Group France.

Cette application leur permettra notamment de percevoir des acomptes sur salaire sans avoir la nécessité de solliciter leur supérieur hiérarchique.

Elle sera disponible au cours du 2<sup>nd</sup> trimestre 2023.

## **II. 2. Mesures liées aux contraintes de nos métiers**

### **II.2.1. Les salariés ayant un aménagement du temps de travail sous forme de cycle**

La Direction et les organisations syndicales ont souhaité répondre à une demande forte des collaborateurs, occupés sur une organisation du travail par cycle, relative au paiement des heures supplémentaires.

Ainsi, à compter de janvier 2023, les heures supplémentaires seront payées chaque mois au taux horaire sans attendre la fin du cycle.

Les éventuelles majorations liées aux heures supplémentaires effectuées sur la durée du cycle seront payées à l'issue de ce dernier.

## **II. 3. Mesures favorisant l'attractivité de nos métiers**

### **II.3.1. Prime de cooptation**

Afin de multiplier les sources de recrutement, et d'attirer de nouveaux candidats des métiers en tension, la Direction et les organisations syndicales ont décidé de poursuivre le processus de cooptation en élargissant la liste des métiers éligibles aux fonctions de Pâtissier et Chef Pâtissier.

Ainsi :

- la prime de cooptation versée au collaborateur qui présentera une candidature de Pâtissier percevra, à la validation de la période d'essai du candidat, une prime de cooptation d'un montant de 500€ brut au même titre que les fonctions de Cuisinier, Chef de Partie, Second de cuisine, Chef de production, et Gérant.
- la prime de cooptation versée au collaborateur qui présentera une candidature de Chef de Cuisine percevra, à la validation de la période d'essai du candidat, une prime de cooptation d'un montant porté à 1000€ brut au même titre que la fonction de Chef Gérant et de Chef Patissier.

Enfin, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité élargir, pour un an, le bénéfice de cette prime aux salariés, de statut employé, cooptant sur leur établissement d'affectation. Cette possibilité prendra fin au 31 décembre 2023.

Le bénéfice de cette prime reste exclu aux fonctions RH, Directeur Régional, Chef de secteur. Cette prime sera versée aux seules cooptations effectuées sur des postes disponibles ailleurs que dans son équipe d'affectation pour les salariés de statut agent de maîtrise et cadre.

### **II.3.2. Prime secteur pénitentiaire**

La Direction a souhaité élargir le bénéfice de la prime dite secteur pénitentiaire aux centres de rétention administrative dans les mêmes conditions que prévues à l'article II.3.2 intitulé « *prime secteur pénitentiaire* » du procès-verbal de désaccord UES Compass group France portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2022.

## **III DISPOSITIONS FINALES NAO 2023 - Dépôt**

Les dispositions du présent accord NAO 2023 sont à durée indéterminée sauf celles relatives à l'élargissement de la prime de cooptation aux salariés de statut employé cooptant sur leur établissement qui sont à durée déterminée.

Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2023. Elles ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet.

Ainsi, les dispositions figurant ci-dessus, se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein l'UES Compass Group France.

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 16/01/2023

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :  
Mathilde BOUCHARD, Directrice People, Culture & Impact.

Pour la Fédération des Services CFDT,  
Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour le syndicat FO COMPASS (SFO/CGF)  
Raphael JEANROY, Secrétaire Général

Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,  
Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale

Pour la Fédération CFTC CSFV,  
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat CGT,  
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat UNSA COMPASS  
Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central