

PROCES VERBAL DE DESACCORD PARTIEL UES COMPASS GROUP FRANCE

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2024

A la suite des réunions des 21 décembre 2023, 9 et 25 janvier 2024 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-8 et suivants du Code du Travail, la Direction a proposé, à la signature des Organisations syndicales, un protocole d'accord portant sur une revalorisation des salaires et diverses mesures sociales.

Lors des négociations, la Direction avait soumis, la garantie d'évolution de salaire applicable au 1^{er} juin de +0,7%, à la signature de la majorité des organisations syndicales représentatives au sein des sociétés de l'UES Compass Group France.

A l'issue de la période de réflexion soit le 5 février 2024, ce protocole, signé par deux organisations syndicales à savoir la CFE-CGC et l'UNSA, n'a pas recueilli une majorité suffisante nécessaire à sa validité.

Néanmoins, consciente de l'importance du dialogue social dans l'entreprise et de la confiance apportée par deux organisations syndicales, manifestée par leur signature du protocole d'accord, la Direction a décidé de maintenir l'ensemble des mesures proposées dans ledit protocole.

En conséquence et conformément à l'article L2242-5 «si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement . »

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

Elles 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

I.1. Garantie d'évolution de salaire de + 2.2% au 1^{er} juin 2024

La Direction a décidé d'accorder à l'ensemble des salariés de l'UES, présents à l'effectif au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} juin 2024 une garantie d'évolution de salaire de +2,2% versée en 2 temps comme suit :

a) Au 1^{er} janvier 2024 : Garantie d'évolution de salaire de +1,5%

Pour les salariés, tous statuts confondus, percevant un salaire de base < 6000€/mois :

Il est décidé d'accorder à l'ensemble des salariés de l'UES Compass Group France, une garantie d'évolution de salaire de base mensuel de 1,5% calculée sur la période entre le 1^{er} mai 2023 et le 1^{er} janvier 2024.

Les différentes augmentations du SMIC et des minima intervenues au cours de l'année 2023 et sur janvier 2024 ne se cumulent donc pas avec cette revalorisation.

Exemples :

Monsieur X a eu +1% d'augmentation via la revalorisation du SMIC en mai 23, l'entreprise lui accordera donc une AG de +0,5%.

Madame Y a eu +2% d'augmentation via la revalorisation du SMIC en mai 2023 et celle de la branche en septembre 23, elle ne bénéficiera donc pas de revalorisation salariale supplémentaire

Madame Z n'a eu aucune augmentation depuis mai 23 via le SMIC ou la branche, l'entreprise lui accordera donc une AG de +1,5%.

Les salariés de statut, Cadre et Agent de Maîtrise embauchés après le 30 juin 2023, ne sont pas concernés par cette mesure.

Par mesure d'équité, les salariés embauchés entre le 1er Janvier 2023 et le 30 juin 2023, se verront appliquer une augmentation proratisée en fonction de leur date d'entrée dans la société.

Les Salariés transférés au 1^{er} janvier 2024 au sein des sociétés de l'UES Compass Group, bénéficieront de cette mesure sur présentation des 12 dernières fiches de paie, s'ils n'ont pas bénéficié d'une revalorisation de salaire collective à hauteur de 1,5% sur la période ci-dessus mentionnée.

Pour les salariés percevant un salaire de base \geq à 6000€/mois

Une enveloppe de 1,5% de l'ensemble des salaires de base de ces collaborateurs, sera distribuée en Février 2024 sous forme d'augmentations individuelles décidées par la Direction.

Ces mesures seront mises en application sur la paie de février 2024 rétroactivement au 1er Janvier 2024.

b) Au 1^{er} Juin 2024 : Garantie complémentaire d'évolution de salaire de +0,7%

Pour les salariés tous statuts confondus percevant un salaire de base < 6000€/mois :

Il est décidé d'accorder à l'ensemble des salariés de l'UES Compass Group France, tous statuts confondus, un complément garanti d'évolution de salaire de base mensuel de 0,7% entre le 1er mai 2023 au 31 mai 2024.

Les différentes augmentations du SMIC et/ou des minima intervenues sur cette même période ne se cumulent pas avec cette revalorisation.

Ainsi, chaque salarié aura bénéficié, sur la période du 1^{er} mai 2023 au 31 mai 2024, d'une évolution de salaire de 2,2%.

Les salariés de statut, Cadre et Agent de maîtrise embauchés après le 30 juin 2023, ne sont pas concernés par cette mesure.

Les salariés embauchés entre le 1er Janvier 2023 et le 30 juin 2023, se verront appliquer une augmentation proratisée en fonction de leur date d'entrée dans la société.

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

Pour atteindre notre objectif d'Employeur de Référence, et poursuivre l'effort de l'entreprise initié lors des NAO 2023, pour qu'aucun salarié ne perçoive un salaire de base au niveau du SMIC, il est décidé d'appliquer 1,20% d'augmentation à l'ensemble des niveaux de la grille des minima de branche applicable depuis septembre 2023.

Cette augmentation n'est pas cumulable avec d'éventuelles augmentations décidées lors des NAO de branche et applicable au 1^{er} janvier 2024.

| | Taux Horaire | Temps Complet |
|------|--------------|---------------|
| I | 11,66 € | 1 768,43 € |
| II | 11,72 € | 1 777,53€ |
| III | 11,86 € | 1 798,77 € |
| IV | 12,06 € | 1 829,10 € |
| V | 12,56 € | 1 904,94 € |
| VI | 13,06 € | 1 980,77 € |
| VII | 13,88 € | 2 105,13 € |
| VIII | 14,78 € | 2 241,63€ |
| IX | 19,07 € | 2 892,28 € |

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: jusqu'à +0,5% d'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.

Après avoir réalisé le diagnostic global annuel des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, pour les niveaux I à IX de la convention collective de la restauration collective (statut Employé, Maîtrise et Cadre), une comparaison de ces écarts sera effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2023 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, bénéficieront d'une revalorisation de salaire pouvant aller jusqu'à 0,5% en plus de l'augmentation générale visée à l'article I.1. 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 février 2024, rétroactif au 1er janvier 2024.

II.1.2. Prime de fin d'année des collaborateurs de la Société MEDIANCE -

La prime versée en application de la Convention Collective de la Restauration Rapide est majorée de 10% par tranche d'ancienneté, pour l'année 2024 comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 an à moins de 3 ans : le montant est porté à 346,27€ brut.

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 407,45€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans à moins de 10 ans : le montant est porté à 549,19€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans à moins de 15 ans : le montant est porté à 595,89€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 15 ans et plus : le montant est porté à 655,48€ brut.

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

II.1.3 Prime Top fidélisation

A compter du 1^{er} janvier 2024 La prime Top fidélisation attribuée à chacun des salariés d'un site pour lequel un appel d'offre ou une négociation exclusive (gré à gré) dont l'issue est favorable pour l'entreprise, est réévaluée à hauteur de 150€ brut. (Soit 25€ brut supplémentaires). Les conditions d'attributions restent inchangées.

II.1.4 Prime Top super fidélisation

Pour 72 sites dit à enjeux stratégiques pour l'année 2024, dont la liste est annexée au présent protocole, il est décidé d'attribuer une prime dite « super fidélisation » d'un montant de 225€ brut.

Les conditions d'attribution de cette prime sont identiques à la prime top fidélisation.

La prime top fidélisation et super fidélisation, ne se cumulent pas.

III Au dernier état, les mesures proposées par les organisations syndicales lors de la dernière réunion de négociation étaient les suivantes

En annexe, les cahiers revendicatifs de chacune des Organisations Syndicales ayant participé aux réunions de négociations étaient les suivants :

REVENDICATIONS CGT COMPASS 2024

Augmentation des salaires de 10%

Païement de toutes les heures supplémentaires au mois le mois sans question de cycle ou de validation interminable

Revendications salariales :

- Prise en charge des frais kilométriques à hauteur de la valeur Pass Navigo (86€).
- Prise en charge du Pass Navigo à hauteur de 100%
- Intégrer toutes les primes dans le calcul du 13ème mois avec suppression de l'année de carence
- Revalorisation de toutes les primes de 10%
- Prime départ en retraite : basée sur les indemnités légales de licenciement ou au plus intéressant de l'accord d'entreprise
- Pénitenciaire : Prime risque environnementale 150€ + prime de dimanche 80€ + embauches
- Prime coupure sans restriction de temps et à 8.5€
- Grille de salaire : au vu du tassement, 100€ entre chaque niveau ! Départ à 2000€
- Voiture de service pour les salariés « Tournants »
- 14ème mois
- Païement du salaire le dernier jour du mois ouvrable en cours.

CSE : COMITE SOCIAL ECONOMIQUE

- Augmentation de la Subvention de 0.9% à 1.25%

Mise en place par le Groupe :

- D'une prime de vacances
- Chèques vacances

Précarité intermittents:

- Requalification des contrats en CDI ou Prime d'intermittence à 40%

Medirest Mediance :

- Mise en place des accords Medirest pour Mediance
- Prime charge mentale 150€
- Lorsque retour au travail pendant un repos, paiement au moins équivalent au TRAIT + paiement majoré des heures sup
- Prime TRAIT 80€/jour

Revendications sociales :

- Jours fériés et dimanche payés double pour tous les salariés concernés
- Prime remplacement à 20% dès lors qu'un salarié remplace à un poste supérieur
- Demande de mise en place d'un forfait mobilité durable et prise en charge des frais de transport public (RF 24 octobre 2023)
- Médaille du travail branche et cumul hors branche avec la prime
- QVT paiement à 90% + prime 5%
- Versement primes médailles du Travail des 20, 30, 35 et 40 ans sans contrainte d'ancienneté.
- Journée ancienneté : 1 jour tous les 5 ans
- Prime d'ancienneté pourcentage doublé (2,4,6,8,10%) et périodes additionnelles de :
 - 30 ans
 - 35 ans
 - 40 ans

Santé/Mutuelle :

- 70% Employeur 30% salarié
- Augmentation du financement de la part Prévoyance par Compass.
- Suppression des 3 jours de carence pour tous les salariés.



Cahier Revendicatif CFTC UES COMPASS 2024

A - VOLET SALARIAL

- Augmentation générale des salaires de 10 % tout statuts confondus + 2% pour les femmes. (Réduction des inégalités salariales)

Les augmentations générales de ces dernières années ne couvrent pas l'inflation. Elles ne permettent pas aux salariés de conserver un pouvoir d'achat suffisant pour vivre décemment de leur travail.

- Revalorisation de la grille des minimas de l'ensemble des niveaux de 5 %.
- Prise en charge totale de l'augmentation de la mutuelle par l'employeur. (Les cotisations augmenteront au minima de 5,4 %)
- PAC → 90€
- PSM → 50€
- Majoration de 100% des jours fériés travaillés
- Mise en place d'une prime weekend 50€ le samedi 50€ le dimanche

B - VOLET SOCIAL

- 3 jours de congés spéciaux pour les salariées souffrants d'endométriose.
- Suppression de la condition d'un an pour l'acquisition du 13ème mois.
- Demande de négociation d'un accord pour le maintien ou le paiement des CP acquis lors de longue ou AT au-delà du délai légal.

Médiance:

- Harmonisation des accords au plus favorable notamment les congés spéciaux.
- Un véritable 13 ème mois

NAO 2024



- ◆ Augmentation générale des salaires de 5% y compris pour tous les Cadres au 1er Janvier 2024 + 1% supplémentaire au 1er Avril 2024.
- ◆ Augmentation de 1% supplémentaire pour l'égalité hommes/femmes jusqu'à l'échelon IX
- ◆ Ouverture de l'avantage en nature pour les salariés des Sièges de Marseille et Châtillon ayant un salaire supérieur à 3800 €
- ◆ Revalorisation de la prime de TRAIT à 120 €
- ◆ Prime de site de 100 € pour les responsables MEDIREST et MEDIANCE
- ◆ Renégociation de l'Accord de 2006 sur la subrogation pour les cadres et agents de maîtrise en mi temps thérapeutique
- ◆ 4ieme jour de congés à partir de 30 ans d'ancienneté
- ◆ Tranche supplémentaire prime de départ à la retraite pour 35 ans d'ancienneté
- ◆ Prime d'ancienneté au-delà de 25 ans (30 ans : 6%)
- ◆ Revalorisation du taux horaire de 50% de la prime de Dimanche et Jours fériés de 100% (Pour tous les établissements ouverts 7/7 jours, ou salariés amenés à travailler le dimanche et jours fériés ponctuellement)
- ◆ Augmentation du pourcentage retraite par capitalisation pour les cadres
- ◆ Augmentation de 2% de la prime des tournants (de 10% à 12%)
- ◆ Revalorisation de la prime de fin d'année MEDIANCE +10%



- AUGMENTATION GÉNÉRALE DE 7%.
 - REVALORISATION DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ: 1% À 5 ANS, 3% À 10 ANS, 4% À 15 ANS, 5% À 20 ANS, 6% À 25 ANS ET RAJOUT DE DEUX TRANCHES AVEC 7% À 30 ANS ET 8% À 35 ANS.
 - REVALORISATION DE LA PRIME DÉPART EN RETRAITE : 5 ANS 1 MOIS DE SALAIRE, 10 ANS 3 MOIS, 15 ANS 4 MOIS, 20 ANS 5 MOIS, 25 ANS 6 MOIS, 30 ANS 7 MOIS ET 35 ANS 8 MOIS.
 - SAUF SALARIÉ DE 20 ANS D'ANCIENNETÉ QUI PART À LA RETRAITE ENTRE 60 ET 61 ANS 6 MOIS.
 - CHANGEMENT DE LA FORMULE DE CALCUL DE PARTICIPATION BÉNÉFICE POUR LA RENDRE ATTRACTIVE.
 - AUGMENTATION DE LA PRIME CQP : COMMIS DE CUISINE 60€, ETR 60€ ET EQR 80€.
 - AUGMENTATION DE LA PRIME DE COUPURE À 8€.
 - CONGÉS SPÉCIAUX 1 JOUR ENFANT MALADE SUPPLÉMENTAIRE POUR CHAQUE ENFANT À PARTIR DU 2 ÈME.
 - NÉGOCIATION DE LA PRIME TRANSPORT ET DU FORFAIT MOBILITÉ DURABLE.
 - PRIME INTERMITTENCE À 10%.
 - SUBVENTION DE FRAIS DE GARDE POUR LES 7/7 ET PARTICULARITÉ TRAVAIL DE NUIT, ENFANTS JUSQU'À 8
 - RÉSORPTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION HOMME/FEMME 1 %.
 - CONGÉS SPÉCIAUX : 1 JOUR DÉCÈS POUR ONCLE ET TANTE, 1 JOUR MARIAGE FRÈRE ET SOEUR
-
- DISPOSITIF SPÉCIAL POUR LONGUE MALADIE POUR PLACEMENT DES CONGÉS EN CET DÈS LA 1 ÈRE SEMAINE.
 - MISE EN PLACE DES ACCORDS MÉDIREST POUR MÉDIANCE.
 - AUGMENTATION DE LA PRIME DE DIMANCHE À 20%.
 - RENEGOCIATION DE L'ACCORD SÉNIORS.
 - MISE EN PLACE DES ACCORDS MÉDIREST POUR MÉDIANCE



- **Augmentation générale pour TOUS +8%** et sans condition d'enveloppe pour les Cadres.
- **+2%** pour les femmes, rattrapage des écarts pour un même statut (égalité H/F).
- **Fidélisation** lors d'un appel d'offres : 150€.
- **Part Variable** : accès aux DCQ et RQNR.
- **Certificat de Qualification Professionnelle** : ouverture d'une prime à tous les CQP.
- **Coupure Journalière** : 4€ pour tous les salariés effectuant une coupure Compass.
- **Mutuelle** : portabilité pendant 1 an après départ vers la retraite et en cas de décès du salarié pour conjoint et enfants.
- **Mutation** : Participation aux frais kilométriques pour les trajets à partir de 60 kms ou 1H00.
- **Stationnement** : indemnité pour les salariés ne bénéficiant pas de transports en commun correspondant avec les horaires de travail.
- **IAN Télétravail** (indemnité avantage en nature) : 5€ par jour.
- **Politique Voyage / Repas Individuels** : plafond à 30€.
- **Pouvoir d'Achat** : prime 400€.
- **Mise en place du compte professionnel de prévention** permettant de déterminer la **pénibilité** de certains postes (ex : plongeur, ...).
- **Négociations Accords** : Intéressement et Participation.

Bulletin de Paie, création des lignes :

- CP ancienneté reliquat.
- RTT à l'initiative du salarié.
- RTT à l'initiative de l'employeur.
- RTT reliquat.
- **Départ en Retraite** : 35 ans - 6 mois / 40 ans - 7 mois de salaire.
- **Prime du Dimanche** : 30€ par jour travaillé.
- **Remplacement du Chef d'établissement** : prime 10% pour 5 jours ouvrés consécutifs et 15% au delà.
- **Tournant** : 15%.

Ancienneté :

- 20 ans : 3 jours.
- 30 ans : 4 jours et prime 6%.
- Prise en compte de la prime dans le calcul du 13ème mois.
- **Eligibilité au statut Cadre.**
- **Avantage en Nature Nourriture** (salariés Above Unit des Sièges et DR) : reprise de l'accord initial soit une subvention égale à un plat principal et 3 périphériques quelque soit le salaire.
- **Transport Eco-Responsable** : remboursement à hauteur de 50% de l'abonnement ou de l'achat.



REVENDIGATIONS UNSA NAO 2024

- Une augmentation générale des salaires de 6% pour les employés, maîtrises et cadres.
- Une prime de partage de la valeur de 300€ minimum selon l'ancienneté ou une prime d'intéressement pour tous.
- Transport : création d'une aide pour les déplacements domicile travail, essence, électricité, covoiturage,
- Aide à l'achat de véhicule propre, (vélo, trottinette...)
- La création d'une hot line paye ou mail dédié pour les salariés.
- Paiement double (200%) des jours fériés et dimanches travaillés, la reconnaissance des contraintes de Médirest, une prime de coupure plus élevée, une prime pour les gardes d'enfants pour ceux qui travaillent le soir ou le weekend et une prime de pénibilité entre autre pour la plonge batterie.
- Prime de fidélisation automatique tous les 5 ans s'il n'y a pas eu d'appel d'offre.
- Prime de remplacement de 10% pour tout salarié remplaçant son supérieur hiérarchique (N + 1) et cela dès le 1^{er} jour.
- Augmentation des congés d'ancienneté 20 ans 3 jours, 30 ans 4 jours et 40 ans 5 jours et une augmentation de la prime d'ancienneté de 1%.
- La suppression des 3 jours de carence, pour le premier arrêt maladie, pour les employés.
- Une journée congés spéciaux pour le décès des arrières grands-parents.
- Quand Compass investit dans les locaux d'un restaurant, minimum un 1/4 de cet investissement doit servir pour la production et à l'amélioration des conditions de travail.
- L'augmentation de la prime de départ à la retraite, de la prime intermittent, de la prime de nuit.
- Prime de détachement 15€/jour versée même si le site d'origine est fermé.
- Mutuelle augmentation de la prise en charge employeur
- La possibilité de placer sur le CET les CP non pris pour cause d'arrêt maladie, AT avant disparition.

IV DISPOSITIONS FINALES NAO 2024 - Dépôt

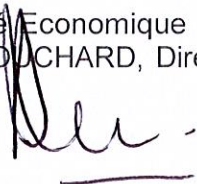
Les dispositions du présent procès-verbal de désaccord sont à durée indéterminée.

Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur sur la fiche de paie du Février 2024 rétroactivement au 1er janvier 2024. 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 6 février 2024.

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 Restauration Collective 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

ANNEXE : liste des sites éligibles à la prime super fidélisation

| Nom Etablissement |
|-------------------------------------------------------|
| VEOLIA LE V |
| LYCEE SAINT-DENIS ANNONAY |
| RL VILLE DE SAINT-VICTORET CC LA DURANNE |
| LYCEE AURA - MARIE REYNOARD VILLARD BONNOT |
| LYCEE AURA - GRESIVAUDAN MEYLAN |
| LYCEE AURA - PIERRE BEGHIN MOIRANS |
| CAMPUS ORANGE BALMA (4 SITES) |
| CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LA LOIRE - ORVAULT |
| INRA ARIOMA NANTES |
| GDF SUEZ ELENGY MONTOIR DE BRETAGNE |
| RIE ORIGINE - TECHNIP FMC |
| CC VILLE DE PLAISANCE DU TOUCH |
| COLLEGE NAZARETH VOISENON |
| VILLE DE LA FLOTTE EN RE |
| RL ECOLE NOYERS SUR CHER - SET MEAL |
| RL ECOLE DE CORMERAY CC SET MEAL |
| CONSEIL DE L'EUROPE STRASBOURG (3 SITES) |
| MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE |
| HIA LAVERAN MARSEILLE |
| DRFIP MONTPELLIER |
| HOTEL LE MAJESTIC CANNES |
| DGFIP BEZIERS |
| APTAR LE VAUDREUIL |
| PALAIS DES DROITS DE L'HOMME STRASBOURG |
| CENTRE EUROPEEN DE LA JEUNESSE STRASBOURG |
| THE DOW LAUTERBOURG |
| RIE BORDS DE SEINE 1 ISSY-LES-MOULINEAUX |
| MEDIANCE CENTRE HOSPITALIER REGIONAL ET UNIVERSITAIRE |
| PERIGARES |
| VILLE DE BERRE L'ETANG |
| CC BOURNEZEAU |
| MAISON DE RETRAITE LASSERRE - ISSY-LES-MOULINEAUX |
| RL VILLE DE HENNEBONT CC COLLEGE SAINT FELIX |
| MERCK SANTE LYON |
| MERCK SANTE MEYZIEU |
| APTIV EPERNON |
| FARMEA ANGERS |
| DELPHARM L'AIGLE |
| YOPLAIT LE MANS |
| EHPAD SAINT MARTIN HILSENHEIM |
| EHPAD LE MANOIR GERSTHEIM |
| CH CAMBRAI |
| ALVANCE ALUMINIUM DUNKERQUE |
| ASPEN NOTRE-DAME DE BONDEVILLE |
| MATRA ELECTRONIQUE MBDA LACROIX SAINT OUEN |
| GRAND PORT MARITIME DU HAVRE |
| APTAR LE NEUBOURG |

Nom Etablissement

| |
|------------------------------------------------------------------------------|
| PPG COATINGS SA |
| SOCIETE GENERALE NANTES |
| INSTITUT DU SACRE CŒUR VILLE DU BOIS |
| RL SAINT MICHEL SUR ORGE CC ATHIS |
| WORLDLINE RIE LE VOLTAIRE PUTEAUX (4 SITES) |
| CERCLE MILITAIRE MARSEILLE |
| VALEO ECLAIRAGE MAZAMET - 2 CONTRATS |
| DIRECTION DEPARTEMENTALE DES SERVICES VETERINAIRES RODEZ |
| ECOLE DE SAINT-CYR COETQUIDAN |
| ORANO TRICASTIN (4 SITES) |
| MEDIANCE CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL ET UNIVERSITAIRE DE RENNES - 2 CONTRATS |
| ESSEC BUSINESS SCHOOL CERGY |
| RL VILLE DE LONGJUMEAU CC ATHIS |
| RL VILLE DE COURRIERES |
| RL VILLE DE MONTIGNY EN OSTREVENT |
| CLINIQUE MUTUALISTE CATALANE PERPIGNAN |
| RL VILLE DU PERREUX-SUR-MARNE |
| UNAPEI 92 - RESIDENCE DU BOIS-CLAIR - UNAPEI 12 SITES |
| RL HOPITAL HENRI MONDOR CRETEIL - APHP 6 SITES |
| NAVAL GROUP PARIS 15 (2 SITES) |
| GHT HAINAUT CAMBRESIS - CH LE CATEAU CAMBRESIS |
| BARBATRE SCOLAIRE ET EHPAD ROCTERIE |
| RIE SNCF ARTHUR RIMBAUD SAINT-DENIS (3 SITES) |
| RIE LES QUADRANTS SAINT-QUENTIN EN YVELINES |
| LE BON MARCHE |