

# PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE

## Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2026

A la suite des réunions des 22 janvier, 3 et 17 février 2026 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 au sein des sociétés de l'UES Compass Group France, pour l'année 2026.

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 + 1,2% sur l'année 2026 pour les salariés de statut Employé et Agent de Maitrise**

Garantie d'évolution des salaires accordée aux salariés de statut Employé et Agent de Maitrise, présents à l'effectif au moment des revalorisations.

L'augmentation du SMIC du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et des minima prévus dans le présent accord, ne peuvent se cumuler avec cette garantie d'évolution de salaire.

Elle est versée en 2 temps comme suit :

#### **a) Au 1<sup>er</sup> janvier 2026 : Garantie d'évolution de salaire de +0,6%**

Il est décidé d'accorder aux salariés de statut Employé et Agent de Maitrise des sociétés de l'UES Compass Group France, une garantie d'évolution de salaire de base mensuel de +0,6%.

*Exemples :*

*Monsieur X a eu 1,18% d'augmentation via la revalorisation du SMIC en janvier 2026, il ne bénéficiera donc pas de revalorisation salariale supplémentaire au 1<sup>er</sup> Janvier 26.*

*Madame Y a eu 0,5% d'augmentation via la revalorisation des minima d'entreprise en janvier 2026 elle bénéficiera de +0,1% d'AG en janvier 2026*

*Madame Z n'a eu aucune augmentation depuis janvier 2026 via le SMIC, des minima d'entreprise, elle bénéficiera donc d'une AG de +0,6%, en janvier 2026*

Les salariés de statut Agent de maitrise embauchés après le 30 juin 2025, ne sont pas concernés par cette mesure.

Les Salariés dont le contrat de travail a été transféré au 1<sup>er</sup> janvier 2026 au sein d'une des sociétés de l'UES Compass Group France, bénéficieront de cette garantie d'évolution de salaire sauf s'ils ont bénéficié d'une revalorisation de salaire via l'augmentation du SMIC ou une revalorisation collective de 0,6% sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2025 au 31 janvier 2026. Dans le cas où cette augmentation de salaire collective serait inférieure à 0,6%, la mesure d'augmentation prévue par la présente NAO, viendrait en complément à hauteur de 0,6%.

**b) Au 1<sup>er</sup> avril 2026: Garantie complémentaire d'évolution de salaire de +0,6%**

Il est décidé d'accorder aux salariés de statut Employé et Agent de Maitrise des sociétés de l'UES Compass Group France, un complément de garantie d'évolution de salaire de base mensuel de 0,6% supplémentaire dans les mêmes conditions qu'énumérées au I.1.

Les salariés de statut Agent de maitrise embauchés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2025, ne sont pas concernés par cette mesure.

Les Salariés dont le contrat de travail a été transféré au 1<sup>er</sup> avril 2026 au sein d'une des sociétés de l'UES Compass Group France, bénéficieront de cette garantie d'évolution de salaire sauf s'ils ont bénéficié d'une revalorisation de salaire via l'augmentation du SMIC ou une revalorisation collective de 0,6% sur la période du 1<sup>er</sup> décembre 2025 au 31 mars 2026. Dans le cas où cette augmentation de salaire collective serait inférieure à 0,6%, la mesure d'augmentation prévue par la présente NAO, viendrait en complément à hauteur de 0,6%.

**Ainsi, chaque salarié de statut Employé ou Agent de maitrise-aura bénéficié, sur l'année 2026, d'une garantie d'évolution de salaire de 1,2%.**

**I.2 Augmentations pour les salariés de statut Cadre**

**a) Pour les salariés de statut cadre dont le salaire de base mensuel est inférieur à 3700 € :**

Il est décidé d'accorder une garantie d'évolution de salaire de base mensuel de +1,2% :

Cette augmentation générale de + 1,2% sera effective au 1<sup>er</sup> avril 2026.

Les salariés de statut Cadre embauchés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2025, ne sont pas concernés par cette mesure.

**b) Pour les salariés de statut cadre dont le salaire de base mensuel est supérieur ou égal à 3700€ :**

Une enveloppe de 1,2% des salaires de base mensuel au 1<sup>er</sup> avril 2026, sur 13 mois, des Cadres concernés, sera distribuée sous forme d'augmentations individuelles décidées par les Managers.

Ces augmentations individuelles seront effectives au 1<sup>er</sup> Avril 2026.

Les salariés de statut Cadre embauchés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2025, ne sont pas concernés par cette mesure.

Les éventuelles décisions d'augmentations de salaire a zéro devront être justifiées par écrit par le N+1 aux salariés concernés

### **I.3. Grille des salaires minima des personnels des sociétés Compass Group France et Servirest**

Pour les personnels des entreprises Compass Group France et Servirest, application, au 1<sup>er</sup> janvier 2026 de la grille des minima de salaire de base ci-dessous permettant de reconstruire les écarts entre niveaux, existants avant la dernière augmentation du SMIC de janvier 2026 :

	Taux Horaire	Temps Complet
I	12,03€	1824,96€
II	12,09€	1834,17€
III	12,25€	1857,19€
IV	12,45€	1887,89€
V	13,12€	1989,19€
VI	13,62€	2065,93€
VII	14,47€	2194,66€
VIII	15,20€	2305,38€
IX	19,54€	2963,63€

## **II. VOLET SOCIAL**

### **II.1. Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (L.3221-2) de l'UES Compass Group France : jusqu'à +0,3% 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 2025 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté groupe identique (par tranche de 5 ans).

Les salariés 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 0,3% en plus de la garantie d'évolution de salaire visée à l'articles 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 revalorisé le cas échéant au 1<sup>er</sup> avril 2026 rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2026, sur la paie d'avril 2026.

### **II.2. Prime de fin d'année des salariés 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 2026 comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 an à moins de 3 ans : le montant est porté à 419,78€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 493,02€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans à moins de 10 ans : le montant est porté à 664,51€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans à moins de 15 ans : le montant est porté à 721,03€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 15 ans et plus : le montant est porté à 793,13€ brut.

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

### **II.3 Revalorisation de la prime fidélisation**

A compter du 1er janvier 2026, la prime Top fidélisation attribuée à chacun des salariés d'un site quel que soit son statut, pour lequel un appel d'offre ou une négociation exclusive (gré à gré) dont l'issue est favorable pour l'entreprise, est revalorisée à hauteur de 170 euros bruts. (soit 20€ brut supplémentaires).

Les conditions cumulatives pour bénéficier de cette prime sont les suivantes :

- Le contrat commercial doit être reconduit à durée indéterminée ou pour 3 ans minimum (par appel d'offre ou suite à du gré à gré), sans attendre la signature du contrat commercial par le client;
- Le salarié du site doit être titulaire d'un contrat à durée indéterminée avec une ancienneté minimale de 3 mois sur le site, ou être titulaire d'un contrat à durée déterminée d'une durée de 3 mois minimum. Le bénéficiaire ne doit pas être en suspension de contrat de travail depuis une durée supérieure ou égale à 3 mois.

La saisine de cette prime doit être réalisée par le chef de secteur et validée par le Directeur Régional après avoir reçu une confirmation écrite de la reconduction du contrat par le client.

Elle est versée le mois qui suit la confirmation par le client.

Le bénéfice de cette prime est élargi aux chefs de secteur chargé du site depuis plus de 3 mois, dont le contrat commercial a été renouvelé et ce dans les mêmes conditions définies ci-dessus.

Cette prime ne peut se cumuler avec d'éventuelles incentives portant sur le même objet.

Cette mesure sera effective sur la paie de Mars 2026 rétroactivement au 1<sup>er</sup> Janvier 2026.

GR  
JR KB  
OH

### III. VOLET GESTION DES EMPLOIS

#### III.1. Evolution des salariés de statut employé de niveau 1 au niveau 2

Les salariés de statut Employé actuellement au niveau 1, évolueront au niveau 2 dès lors qu'ils auront remplis les conditions cumulatives suivantes :

- Justifier de 3 ans d'ancienneté totale ;
- Avoir suivi les formations reconnues comme indispensables au sein du groupe à savoir :
  - L'hygiène alimentaire (sécurité alimentaire) et
  - Les gestes et postures (sécurité des personnes)

Les salariés auront la possibilité de s'inscrire à ces formations en sollicitant leur supérieur hiérarchique ou via l'application mycompass. Dans ce dernier cas, l'inscription sera exceptionnellement prise en compte sans attendre la validation du N+1.

La première promotion est prévue au 1<sup>er</sup> juillet 2026 puis tous les trimestres et sera engagé directement par la DRH via un avenant au contrat de travail.

Cette mesure implique une revalorisation du salaire de base à hauteur du salaire de base minima du niveau II.

La moyenne des primes de caisses versées éventuellement aux salariés concernés par cette mesure sur les 12 derniers mois précédent son application sera conservée sur une ligne spécifique de leur fiche de paie.

#### III.2 Création de 50 postes de salariés cuisinant tournant

Passage à 130 postes de salariés cuisinant tournant (cuisinier, chef de partie, second de cuisine, chef de cuisine, chef gérant et gérant) sur l'année 2026 soit 50 postes supplémentaires à ceux existants à ce jour dans le cadre de la charte relative aux salariés tournant.

Il est entendu que sera privilégiée la mobilité interne avant tout recrutement externe. Une communication interne sera faite en ce sens par la Direction.

### IV ENGAGEMENTS DE NEGOCIATIONS

La Direction s'engage à ouvrir des négociations au cours de l'année 2026 sur les thèmes suivants :

- Relancer SMILES
- Elaboration du cahier des charges pour la consultation sur les contrats mutuelle et prévoyance ;
- Relance de la GEPP : cartographie des emplois et des compétences, Parcours/formation professionnel
- Négociation d'un accord sur la BDESE ;
- Négociation sur les aidants.

## V DISPOSITIONS FINALES NAO 2026 - Dépôt

Les dispositions du présent accord NAO 2026 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 mois de février 2026 rétroactivement au 1er janvier 2026.

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 2231-4 du Code du Travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

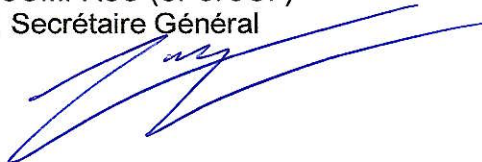
Fait à Malakoff, le 26 février 2026

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :  
Gino BALDERACCHI, Directeur People, Culture & Impact.

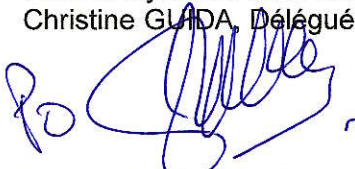


Pour la Fédération des Services CFDT,  
Guillaume ESCUDIE, Délégué Syndical Central.

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



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



Pour le Syndicat CGT,  
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

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

PO/TB

