

**Procès-verbal de désaccord
Négociation annuelle obligatoire portant sur les
salaires et diverses mesures sociales 2015**

UES COMPASS GROUP FRANCE

Conformément à l'article L.2242-4 alinéa 2 du Code du travail : « 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 ».

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D.2231-2 du Code du travail.

A la suite des réunions organisées les 12 novembre, 28 novembre et 10 décembre 2014 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1, L.2242-5, L.2242-8 et suivants du Code du Travail, les mesures qui étaient proposées par voie d'accord-ouvert à la signature des organisations syndicales jusqu'au 7 janvier 2015-sont exposées ci-après.

Elles seront appliquées unilatéralement par l'entreprise de manière partielle :

1. REMUNERATION

1.1. Augmentation générale des salaires :

1.1.1. Employés

Pour les personnels de statut employé des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0.6% à compter du 1^{er} janvier 2015.
L'augmentation du SMIC ne se cumule pas avec cette revalorisation.

1.1.2. Maîtrises

Pour les personnels de statut maîtrise des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance:

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0.6 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

1.1.3. Cadres

Pour les personnels de statut cadre des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance :

- Une enveloppe de 0.6% des salaires de base est attribuée au 1^{er} janvier 2015, pour tous les cadres.



En cas de promotion ayant entraîné une revalorisation de la rémunération de base du collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédent l'augmentation individuelle prévue en Janvier 2015 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédent le 1^{er} Janvier 2015, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

2. VOLET SOCIAL

2.1 PAC (prime d'activité continue)

La PAC est portée à 62 €. Cette disposition remplace pour l'année 2015, toute autre règle d'indexation existante.

2.2 Projet d'accord intéressement - salariés des entreprises de l'UES COMPASS GROUP France

La Direction et les partenaires sociaux engageront une négociation spécifique portant sur un projet d'accord d'intéressement au cours du premier trimestre 2015.

2.3 Subvention repas (restaurant et cafétéria) - Collaborateurs du Siège administratif de Châtillon

La subvention journalière dite « subvention alimentaire » accordée par la Direction au profit des collaborateurs qui payent leur repas est portée à 1.30€ à compter du 1^{er} janvier 2015.

3. Conditions de versement du 13^{ème} mois pour les personnels de statut Employé, Maîtrise, Cadres des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest :

3.1 A compter de 2015 et pour l'avenir, la quote part 13^{ème} mois constituée depuis le 1^{er} juillet sera versée sous forme d'acompte automatique au mois de décembre (le 10^{ème} jour ouvré du mois de décembre). Le principe du versement de la seconde quote part 13^{ème} mois avant les vacances de noël est ainsi préservé.

3.2 Déblocage des demandes d'avances 13^{ème} mois à la demande des salariés

Les collaborateurs pourront obtenir à titre exceptionnel et à tout moment, le déblocage d'une avance sur la quote part acquise du 13^{ème} mois. Une seule demande écrite d'avance sera autorisée chaque année sur la quote part acquise à la date de la demande.

Le montant de l'avance ainsi versé viendra en déduction de la quote part versée en Juin ou en Décembre.

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



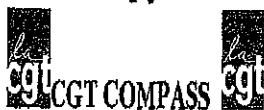
COMPASS

- Augmentation générale de 3 % pour l'ensemble du Personnel (Employés, Maîtrises et Cadres),
- Prise en compte de l'ancienneté de reprise dans « l'ancienneté Groupe » pour tous les salariés.
- Egalité de traitement pour tous les salariés, concernant la prise en charge des repas sous forme d'avantages en nature pour les personnels des Sièges et Directions Province.
- Passage automatique du Niveau 1 au Niveau 2 au bout d'1 an d'ancienneté pour tout employé.
- Revalorisation de la Prime d'ancienneté et extension aux Cadres,
- Pérennisation de l'abondement PERCO (journée de Solidarité) par Compass.
- Mise en place d'une "cellule Paye" sur le Siège de Châtillon.
- Augmentation d'une journée supplémentaire pour « Enfants Malades» « hospitalisation » et « handicap enfants/conjoint »,
- Prime de fidélisation de 100 euros à l'ensemble de l'équipe d'un établissement si renouvellement d'un contrat commercial ou maintient lors d'un appel d'offres,
- Création d'une Commission pour l'élaboration des critères d'objectifs Maîtrise et Cadres.
- Part variable étendue aux Agents de Maîtrise « fonctions support ».
- Revalorisation du contrat de travail à temps plein pour les salariés ayant des plannings en coupure et « prime de coupure » d'un montant de 60 euros,
- Valorisation automatique des niveaux en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, réévaluation du salaire et reconnaissance professionnelle favorisant le changement de statut.
- Hausse de la majoration des heures de travail du dimanche à 15 % du taux horaire,
- Augmentation de la Prime de Frais de Garde parents isolés à 80 euros.
- Revalorisation de la prime de trait à 100€ au lieu de 80€, doublée les jours fériés.
- Extension de la Prime Tuteur à l'accompagnement d'un salarié handicapé et prise en charge d'une formation.
- Diminution du délai d'ancienneté Groupe pour l'attribution de la prime de médaille du travail (5 ans d'ancienneté pour la médaille des 20 ans, 8 ans pour 30 ans, 13 ans pour 35 ans et 15 ans pour 40 ans).
- Augmentation de la part patronale sur la Mutuelle et la Prévoyance.
- Augmentation du barème kilométrique.

- Demande d'ouverture de réelles négociations sur le handicap et les travailleurs intermittents.



- Augmentation générale de 5 %: pour l'ensemble du Personnel (employés, maîtrise et cadres)
- Augmentation de toutes les primes :
- PAC : 65 € PSM à 30 €
- Augmentation de la prime du dimanche à 40 €
- Revalorisation de la prime d'ancienneté et création d'une pour 35 ans
- Augmentation de la prime de détachement à 10 €
- Annulation de l'ancienneté de reprise pour la médaille du travail.
- Prime de fidélisation à revaloriser à 120 €
- Augmentation de la part patronale pour la Mutuelle et la Prévoyance
- Prime pour les salariés volontaires pour Noël et jour de L'an.
- Création d'un poste d'assistante sociale.
- Réévaluation de l'indemnité de départ en retraite.
- Prise en compte des jours de carence pour maladie grave.
- Augmentation d'une journée de déménagement du fait du salarié
- Prime de transport du domicile et lieu de travail pour ceux qui n'ont pas de transport en commun qui sont obligés de prendre le véhicule personnel
- Prime de remplacement du responsable dès le 1er jour et augmentation de la prime à 20% du salaire de base
- Mise en place de la PSM pour les salariés des centres de détention
- Mise en place d'une prime pour les salariés d'astreinte en milieu médical
- Mise en place de l'intéressement 2014 pour tous les salariés comme convenu lors de la manifestation du 7 janvier!!!!
- Négociation et révision de l'accord sur la parité hommes/femmes et mise en place d'une commission de travail
- Suppression des 3 jours de carence pour les employés.
- Instauration d'une rente d'éducation pour les employés.
- Prise en compte et proposition d'évolution de carrière pour tous les salariés ayant obtenu un diplôme professionnel ou un CAP.
- Revalorisation du contrat de travail à temps plein pour les salariés ayant des plannings en coupure et « prime de coupure » d'un montant de 20 % du salaire brut.
- Suppression des 3 jours de carence maladie pour les AM de moins de 3 ans d'ancienneté.
- Passage aux avantages en nature pour les personnels du siège et /ou augmentation du forfait suite à l'augmentation des prix.



SALAIRS :

- Augmentation générale des salaires de 15% (tous statuts confondus) hors salaires supérieurs à 3500 euros bruts
- Revalorisation de la grille salariale

niveaux	CGT
1	1750
2	1850
3	1900
4	1950
5	2100
6	2200
7	2400
8	2700
9	3500

- Mise en place d'un 14eme mois pour tous.
- Mise en place d'une 6ème semaine de congés payés pour tous
- Versement des salaires le 28 du mois
- Prime de fin d'année : 500 euros

Cahier revendicatif 2014 Agents de Maîtrise

Réunion sur les D.E et/ou D.O. :

Paiement:

- des indemnités kilométriques (province),
- des heures supplémentaires (les réunions doivent avoir lieu sur le temps de travail)

Part variable : Explication concrète de leur supérieur hiérarchique et par écrit à tous les AtM des raisons du taux de part variable obtenu en rapport aux objectifs fixés (trop de points aléatoires et budget parfois inatteignables)

Contrôle horaire: paiement des heures supplémentaires, récupération de jours.

Et NON au bon vouloir de la direction. Mise en place de pointeuses

RTT. Conges payés: pour pouvoir prendre ses 4 semaines d'affilée, ses RTT, ses congés spéciaux quand on le veut ...

Création d'équipes de tournants pour chaque D.E

Par la promotion de salariés ou embauche d'agents de maîtrise, formés à la production et à la gestion administrative des exploitations.
Mise en place de scan codes-barres pour réduire le temps des inventaires

RESPECT (verbal, comportemental) DES AGENTS DE MAÎTRISE PAR LA VOIX HIERARCHIQUE.

HALTE !!

A LA POLYVALENCE

(caissier(e), formateur, auto-formation intranet, transporteur de fonds, EQR etc. ...)

A LA SURCHARGE DE TRAVAIL

A la demande expresse de la hiérarchie, non remplacement des salariés en RTT, des absences pour maladie, congés spéciaux ... au nom de la réduction de la masse salariale pour de meilleurs profits.

- Lutter contre le stress au travail
- La pénibilité au travail
- Demande d'un certificat pour toutes les formations effectuées par les salariés (pour VAE par exemple) ainsi qu'un livret "parcours formation"
- revalorisation des primes de médailles 20% en plus sur chaque médaille.
- Demande: que d'Activité partielle (ex : chômage partiel, APLD) soit rapidement mise en place lorsque que l'on estime cela nécessaire
- Achat et nettoyage de toutes les tenues de travail des salariés par l'employeur ainsi que la mise à disposition de tenues plus chaudes pour l'hiver ainsi que, concernant les variations de températures (chaud/froid)
- Retraites: Retour aux 37.5 annuités.
Retraite à 55 ans (reconnaissance de la pénibilité).
Mise en place d'une retraite progressive dès 50 ans.
- Egalité salariale Hommes/Femmes suivie de faits.
- Transformation des temps partiels en temps complet pour les salariés qui le désirent et alternative au choix du salarié
- application des jours RTT pour tous
- Prise en charge à 100% des frais de déplacement pour les travailleurs handicapés
- Médaille du travail sans minimum de présence dans le groupe pour l'obtention de la prime et sans limitation dans le temps. Augmentation de 10% de la prime
- Panneau d'affichage avec les accords sur tous les établissements de Compass.
- Création de poste d'assistantes sociales associé à un budget d'urgence spécifique
- Reconnaissance de la pénibilité du travail, de la technicité et de la charge de travail.

- Augmentation des indemnités de licenciement: 2/5 dès la 1ère année. 2/15 en plus à partir de 10 ans d'ancienneté
- Création réelle d'équipe de tournants par ville et/ou département
- Remplacement de tous les salariés absents.
- Augmentation de la subvention « Activités sociales » du CE de 0.9% à 1.25%
- création d'une subvention fonctionnement pour le CCE
- Aucunes avances de frais à faire lors de réunions, de formations etc ... à l'initiative de l'employeur (mise en place d'un compte spécifique à cet effet)
- Le « GPEC » gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la CGT demande de mettre des réunions en place et souhaite le calendrier de celles-ci et la composition (nombre) de ses représentants et ce, par organisations syndicales.

Formation:

- Mise en place de formations qualifiantes reconnues par une rémunération correspondante.
- augmentation des moyens consacrés.

Demande de mise en place d'organes de concertations paritaires tels que:

Médiance

- Application de la prime du 13 mois pour Médiance -
- Application des primes d'ancienneté pour Médiance.

FRAIS DE SANTE

- Suppression du contrôle médical patronal.
- Avec de vraies mesures préventives: amélioration conditions de travail, Augmentations des salaires, etc ...
- Répartition des cotisations santé et prévoyance: 70% employeur / 30% salariés
- Suppression des jours de carence pour palier l'imposition de la mutuelle
- Congé parental: prise en charge par l'employeur de la perte de salaire
- Maintien de la mutuelle pour les salariés en congé parental pour toute la durée ainsi que la participation de l'employeur
- Congés spéciaux pour enfant (s) de 5 jours en cas d'hospitalisation d'un ex-conjoint(e) dans le cas où il n'y aurait personne pour garder leur(s) enfant(s)

VOLET SOCIAL

- Mise en place d'une réunion de négociation concernant la Casso Soc. du 01/07/09 n°07-42.675 (accord cadres/non cadres)
- Remboursement intégral des frais de transports (carte orange, carburant, etc ..)
- Modification de la clause de mobilité (mobilité soumise à l'accord du salarié).
- Ancienneté: 1 jour de plus par tranches de 5 ans.
1 % d'augmentation par an.

- Augmentation du nombre de jours de congés spéciaux par enfants malades.
- PACS de l'enfant du salarié même nombre de jour que pour le mariage
- Augmentation du budget pour le 1% logement et affichage des organismes en partenariat avec l'employeur et 1 personne prévue pour cela au siège.
- Jours fériés payés double
- Réévaluation de la PAC à 80 € et de la PSM à 50 €
 - + prime de remplacement du niveau supérieur
 - + prime de Samedi à 50€
 - + prime de dimanche à 70€
 - + prime de caisse 55€
 - + jour férié travaillé à 50 €
 - + prime de détachement temporaire 10€
 - + prime de frais de garde 60€
 - + prime de trait 85€
 - + prime de tournant à 12%
 - + prime de coupure
- Négociation des postes par statut pour tenir compte de la technicité du poste
- Repas gratuit pour les salariés des sièges sociaux

CONTRATS INTERMITTENTS

- Prime d'intermittence à 6% du salaire annuel brut
- Un réel 13ème mois pour les intermittents
- Prime d'intermittence versée même si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté
- Application de la CCN pour le reclassement prioritaire au sein du groupe pour les intermittents



Augmentation générale des salaires de 5%

Demande de Revalorisation de la grille minimale des salaires :

NIVEAUX	SALAIRES	Taux horaires
I	1650	10.87
II	1695	11.17
III	1760	11.60
IV	1840	12.13
V	1940	12.79
VI	2140	14.10
V	2340	15.42
VI	2740	18.06
VII	3300	21.75

Suppression des trois jours de carence en cas d'arrêt maladie pour les employés. (Traitement Égalitaire pour Tous)

OU POUR LES EMPLOYES

1 er arrêt maladie
= pas de jours de carence

2ème arrêt maladie
= 1 jour de carence
Sur une année civile

3ème arrêt maladie
= 2 jours de carence

PREVOYANCE:

Compléments maladies et Accident de Travail:

Ancienneté	Période d'arrêt	SS	Total
1 mois à 6 mois	4 au 180 jours	50%	90%
6 mois à 3 ans	4 au 240 jours	50%	100%
Plus de 3 ans	4 au 365 jours	50%	100%

Au-delà revalorisation de la complémentaire à 35 % Agent de Maîtrise et Employés.

MEDIANCIE: Harmonisation des accords COMPASS GROUP au sein de la société MEDIANCIE

MEDAILLE DU TRAVAIL: Suppression de l'ancienneté groupe Paiement de la prime avec l'ancienneté de reprise

Mise en place des chèques CESOU

VOLET SOCIAL:

- Prime PAC: 80 €
- Prime PSM: 40 €
- Prime de Caisse Variable = 2 € par jour
- Prime de Caisse Variable Autre = 1 € par jour
- Prime ETR: 65 € pour les temps complet ou partiel.
- Prime EQR: 80 € pour les temps complet ou partiel
- Création Prime Certificat d'Aptitude EPR = 45 €
- Prime Jours Fériés: 100 % du taux horaire
- Prime de Dimanche: 60 €
- Prime de Tournant: 20% du salaire de base
- 13ème mois : Salaire de base + Prime d'Ancienneté

PRIME D'ANCIENNETE:

- 03 ans 3% du salaire de base
- 05 ans 5% du salaire de base
- 10 ans 10% du salaire de base
- 15 ans 15% du salaire de base
- 20 ans 20% du salaire de base
- 25 ans 25% du salaire de base
- + 1 jour pour tous les congés spéciaux

Prime INTERMITTENTS:

- Prime d'intermittence à 10% du salaire annuel brut
- Un 13ème mois pour les intermittents
- Reclassement prioritaire au sein du groupe pour les intermittents
- Formations en priorité pendant les périodes non travaillées
- Rémunérations des coupures de plus de 2 heures à 30 % du taux horaire ou récupération au choix du salarié.

DEMANDE D'OUVERTURE DE NEGOCIATIONS SUR LES POINTS SUIVANTS:

- GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences)
Obligation triennale de l'employeur de négocier
- APLD (Activité Partielle de Longue Durée)
- ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
- ACCORD PRIME D'INTERESSEMENT





Augmentation générale des salaires de 3%, mini 50% fixe – 50% variable (abolition du 0% d'augmentation).

SOCIAL

- Mise en place de chèques vacances subventionnés par l'employeur
- Mise en place d'un accord d'intéressement
- Acquisition d'un 4^{ème} jour de congés pour 30 ans D'Ancienneté
- Harmonisation de l'ensemble des accords d'entreprise
- Rapprochement de domicile/travail en cas de mutation du conjoint ou de la conjointe en PROVINCE
- Révision de l'accord senior
- Redéfinition de la fonction R.Q.N.R. et révision des conditions de Rémunération
- Révision de la Méthode de calcul et acquis des jours d'ancienneté
- Abolition du principe de suppression des jours de congés restant
- Rééquilibrage mutuelle Cadre-non cadre

REMUNERATION

- Rachat de 5% de la part variable des cadres
- Rachat total de la part variable des chefs d'établissement
- Passage Aux Avantages Natures pour les Personnels des sièges ou amélioration de la participation employeur (restaurants)
- Création d'une prime environnementale pour le personnel pénitencier en contact avec les détenus
- Revalorisation de la prime de trait (WE 120 €)
- Revalorisation de la PAC et de la PSM
- Création d'une prime de coupure
- Elaboration de plan de carrière
- Harmonisation et clarification des modes de gratification annuelle du personnel administratif
- Création d'une prime de représentation (frais d'achat de costumes et entretien)

RETRAITE, MUTUELLE, PREVOYANCE

- Mise en place d'une retraite complémentaire pour les agents de maîtrise
- Mutuelle : prise en charge de la part patronale pour les salariés en congés parental
- Maladie : suppression de la carence de trois jours pour les agents de maîtrise de moins de 3 ans d'ancienneté
- Compléments maladie employeur : 180j dès 3 ans et 240j au-delà de 5 ans.

ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT, PUBLICITE

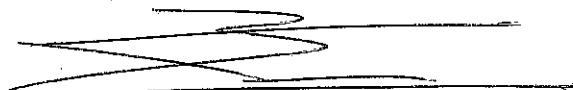
Les dispositions unilatérales du présent procès-verbal sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2015 sous réserve de dispositions spécifiques applicables à certains articles.

Les dispositions figurant ci-dessus se substituent dès leur entrée en vigueur à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des sociétés composant l'UES.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2232-2 du Code du travail, le présent procès-verbal 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 13 janvier 2015

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :
Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines.



Pour le Syndicat FO,
Yvon CRAIL, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,
Thierry BRUDIEUX, Délégué Syndical Central.

Pour la Fédération des Services CFDT,
Claire FOCHESATO, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour la Fédération Commerce Service et Force de Vente CFTC :
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CGT,
Rémy THARREAU, Délégué Syndical Central.