

PROCES VERBAL DE DESACCORD PARTIEL UES CGF

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2020

Le projet d'accord NAO 2020 de l'UES, signé par trois organisations syndicales représentatives, a recueilli 49,33% des voix exprimées au 1^{er} tour des élections professionnelles 2019.

En conséquence et 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 à la majorité absolue (+de 50% des voix), 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 des 15 Novembre, 16 et 23 Janvier 2020 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2242-1, L 2242-5, L 2242-7, 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- sont exposées ci-après.

Ces mesures sont appliquées unilatéralement par l'Entreprise, en application des dispositions finales du présent PV :

1. Revalorisation des salaires (AG)

1.1. Augmentation des salaires :

1.1.1. Employés

Pour les personnels de statut Employé des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Mediance :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 1,2 % à compter du 1^{er} janvier 2020.
L'augmentation du SMIC et des minima de branche 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 Mediance:

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 1,2% à compter du 1^{er} janvier 2020. L'augmentation des minima de branche ne se cumule pas avec cette revalorisation.

1.1.3. Cadres

Pour les personnels de statut Cadre des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Mediance :

- Une enveloppe de 1,2% des salaires de base est attribuée en Février 2020 pour l'encadrement, rétroactive au 1^{er} Janvier 2020 L'augmentation des minima de branche ne se cumule pas avec cette revalorisation.

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 2020 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédent le 1^{er} Janvier 2020, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

II - Volet Social

2.1- Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (L.3221-2 Code du travail) : Augmentation Générale de salaire additionnelle (+1%)

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes et 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.

Le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et VI de la convention collective de la restauration collective (statut Employé et Maîtrise) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2019 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté identique (par tranche de 5 ans).

A cet égard et afin de tenir compte des contraintes du marché, les collaboratrices de statut Employé et Maîtrise relevant de la filière cuisine, 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 maximale de 1% en plus de l'Augmentation Générale visée aux articles 1.1.1 et 1.1.2 des présentes, soit une AG pouvant aller jusqu'à 2,2% au maximum, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

Sont exclusivement visées par cette revalorisation additionnelle les Femmes, en écart de salaire, dont l'intitulé de fonction est le suivant : Commis de cuisine, Cuisinier, Pâtissier, Second de cuisine, Chef de cuisine, Chef Pâtissier.

L'AG additionnelle est appliquée sur le salaire de base mensuel brut à compter du 1^{er} Janvier 2020.

2.2 - Prime de détachement temporaire

La valorisation de la mobilité interne qui permet de développer des passerelles entre les marques, de découvrir de nouveaux environnements de travail et de réduire le recours au travail temporaire est essentielle.

Par référence à l'article 25 de l'accord du 8 Décembre 1998 (accord SHR statut Employé) et à l'article 27 de l'accord du 8 Décembre 1999 (accord SHR Maîtrise) le montant de la prime de détachement est porté à 10 € brut par jour travaillé de détachement à compter du 1^{er} Février 2020. Les exclusions prévues par les accords d'entreprise susvisés restent applicables. Toutefois les salariés en contrat intermittent scolaire bénéficient de la prime en cas de détachement intervenant pendant les périodes d'activités définies par le calendrier scolaire académique, (hors reclassement pendant les périodes de vacances scolaires).

Le paiement de la prime est à la charge de l'établissement d'origine qui « prête » le collaborateur.

La prime est déclenchée en automatique en faveur du collaborateur détaché à compter du mois de Mars 2020.

Le bénéfice de la prime est réservé aux changements d'établissements opérationnels impliquant un changement de numéro Siret.

Consécutivement au détachement, le collaborateur perçoit en outre le remboursement de ses éventuels frais supplémentaires en cas d'aggravation de ses temps ou distances de trajets habituels entre son domicile et son établissement d'origine*.

*Sauf s'il bénéficie déjà d'une prise en charge de ses titres de transports, type Pass Navigo et/ou que le détachement n'entraîne aucune dépense additionnelle

Les frais de déplacement sont en totalité à la charge de l'établissement « utilisateur ».

2.3. – Cotisations retraite par capitalisation – salariés Cadre de l'UES

Afin d'améliorer les rémunérations dites « différées » et compléter les pensions de retraite des collaborateurs de statut Cadre, le taux de la cotisation patronale de retraite supplémentaire est revalorisé de +0,4% sur le bulletin des salariés à compter du 1^{ER} Janvier 2020.

2.4. - Prime de fin d'année collaborateurs de la Société MEDIANCIE

La prime versée en application de l'article 44.1 de l'avenant 43 du 24 Janvier 2011 à la Convention Collective de la Restauration Rapide est majorée dès 2020 de 10% par tranche d'ancienneté comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 ans à moins de 3 ans : le montant est porté à 236,50 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 278,30 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 375,10 € brut

Par ailleurs, une régularisation est faite par référence au montant brut de 370 € (montant conventionnel fixé par l'avenant 55, étendu en Février 2019) au profit des collaborateurs qui totalisaient au moins 10 ans d'ancienneté d'entreprise en 2019 à la date du versement, soit une régularisation de 29€ brut.

Les conditions de versement, la périodicité, etc de cette prime qui sont prévues à l'article 44.1 de l'avenant 43 à la Convention Collective de la Restauration Rapide restent inchangées.

La prime de fin d'année dans son dernier état sera à nouveau revalorisée de 10% en 2021.

2.5. – Indemnisation des coupures au profit des collaborateurs à temps complet (salariés ayant des amplitudes de travail importantes) – Collaborateurs de statut Employé et Maîtrise de l'UES CGF

L'entreprise et ses partenaires sont attentifs aux fortes amplitudes de travail, notamment sur les établissements qui comportent deux services quotidiens et travaillent en 7/7 jours.

La coupure qui interrompt une séquence de travail et peut en ouvrir une autre est différente des temps de pause qui sont compris dans une même séquence et sont pris en général sur le lieu de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient déjà d'une indemnisation aux conditions visées par l'avenant 52 de la Branche de la restauration collective. L'avantage conventionnel est étendu aux salariés à temps complet qui bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57% du MG* (minimum garanti) par coupure journalière ininterrompue de plus de 2 heures à compter de Mars 2020.

*Soit 2,08€ brut en 2020

Cette indemnisation bénéficie aux salariés des secteurs Hospitalier, personnes âgées, Social, Médico-Social, Entreprise et Scolaire travaillant en 7 jours sur 7 (le fonctionnement en 7/7 jours des établissements et des collaborateurs étant défini par les dispositions de la convention collective et des accords d'entreprise), à l'exception des collaborateurs des établissements pour lesquels il existe déjà une prime de coupure prévue par voie d'usage ou par accord de site.

2.6. – Harmonisations des droits (congés spéciaux) – salariés de l'UES CGF

Les congés spéciaux accordés par les accords d'entreprise à raison d'une naissance ou d'une maladie, d'une hospitalisation ou d'un handicap sont accordés sans différence de traitement et de manière identique aux collaborateurs dont les enfants sont nés par PMA (procréation médicalement assistée).

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

Cahier revendicatif CFDT :

1. Augmentation générale pour tous de 3% et pour les cadres sans condition d'enveloppe
2. Accord d'intéressement sur 3 ans.
3. Fidélisation : extension de la prime aux contrats livrés, aux contrats sans appel d'offres et éligibilité à tous les acteurs opérationnels+ fonctionnels.
4. Enfants hospitalisés jusqu'à 18 ans = 5 jours.
5. Coupure journalière > 2HOO : 5€/jour et extension aux employés à temps plein.
6. SÉCURITÉ : prime 50€ pour les sites pénitenciers et CRA (Centre de Réention Administrative).
7. ACTIVITÉ CONTINUE + SERVICE MINIMUM : revalorisation des primes pour tous les sites en 7/7
8. DIMANCHE + JOURS FERIES : augmentation de la majoration à hauteur de 20%
9. Médaille du travail : réduction de l'ancienneté groupe
10. Départ en retraite : 35 ans 5.5 mois, 40 ans 6 mois de salaire
11. Ancienneté : révision des pourcentages de la prime et extension aux cadres
12. Avantages en nature pour tous : plan de progression sur 3 ans en commençant par les plus bas salaires
13. Transport écoresponsable : remboursement à hauteur de 50% de l'abonnement
14. Apprentissage et stage : si plusieurs contrats, prise en compte de la date du 1^{er} contrat comme ancienneté groupe et fidélisation vers CDI
15. Reprise des négociations qualité de vie au travail : vie privée – vie professionnelle / formation managers-équipes / organisation du travail / communication ascendante-descendante. Un véritable accord pénibilité
16. Accord sur la pénibilité

Cahier revendicatif CFTC :

CFTC : fait remarquer que tous les ans, le cahier revendicatif diminue car il n'y a rien d'obtenu, mais qu'il faut néanmoins reprendre aussi pour cette année le cahier revendicatif de l'année dernière. Précise que dans l'accord NAO il ne faut pas tout mélanger, c'est la raison pour laquelle il n'y pas de signature de la CFTC.

Demande si la Direction fera une proposition honnête concernant la pénibilité, demande une aide pour les salariés qui sont obligés de prendre leur véhicule personnel pour aller travailler car sans transports en commun, ce qui permettrait de trouver plus facilement des salariés pour travailler le week-end. Voir pour le remboursement de l'abonnement de la location de vélo, ou trottinette à hauteur de 50%.

Au sujet de la prime de fidélisation, chez Sodexo, elle est à 200 euros, pourquoi pas au sein de Compass ? Il faut les payer immédiatement, et ne pas attendre parfois 3 mois avant la signature du contrat, les salariés se battent tous les jours pour garder les contrats.

Concernant la prime qui a été versée en décembre 2018, Compass va-t-elle la reconduire ?

Pour la GPEC, il faut mettre une vraie GPEC en place, faire un thème précis, par exemple sur l'évolution de carrières des RP, ce sont des personnes qui négocient et rapportent les informations au niveau des fédérations pour arriver à la signature des accords de branche. Enfin, concernant l'égalité hommes/femmes, c'est logique plus qu'important

Volet rémunération de salaire :

1. Augmentation générale des salaires de 2,5 %.
2. Demande de revalorisation de la grille minimale des salaires de + 2%

3. Suppression des **trois jours de carence** en cas d'arrêt maladie pour les statuts employés.
(Traitement égalitaire pour tous).

Volet divers :

1. Mise en place d'une véritable prime inventive de 150 € pour tous (Année).
2. Plus une journée pour tous les congés spéciaux.
3. Revalorisation des primes CQP existantes et création d'une prime après l'obtention de tous les CQP
4. Prime de coupure : 3 € 00 par jour (voir restauration rapide).
5. Création d'une prime de plonge batterie. (travail pénible)
6. Création d'une prime d'aide pour les salariés obligés de prendre leur véhicule pour se rendre au travail.
7. Revaloriser la prime d'activité continue à hauteur de 75 €.
8. Revaloriser la prime de nuit de 12.5% à 15%.
9. Prime de fidélisation : 200 € par salarié.
10. Demande de négocier un accord sur la dépendance.
11. Demande de négocier le GPEC.
12. Demande de mise en place d'un accord sur l'intéressement

Cahier revendicatif UNSA :

1. Une augmentation générale des salaires de 3% pour les employés, maîtrise et cadres.
2. Une prime exceptionnelle de fin d'année améliorée et pour tous
3. Une prime d'intéressement pour tous: employés, maîtrises et cadres.
4. Paiement double (200%) des jours fériés et dimanches travaillés, la reconnaissance des contraintes de Médirest, une prime de coupure plus élevé, 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.
5. Planification de l'évolution de carrière des employés administratifs, afin de seconder les chefs gérants, dans le cadre de la G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences).
6. L'application de la prime de remplacement de 10% pour tout salarié remplaçant son supérieur hiérarchique (N + 1) et cela dès le 1er jour.
7. Que les accords Médiance soient alignés sur ceux de Compass
8. Privilégier les salariés Scolarest intermittent dès qu'une place est disponible.
9. Prime ou attribution de 2 jours par an pour récompenser les salariés qui n'ont pas été absents.
10. La demande d'un jour pour les arrières grands-parents ou arrières petits enfants
11. La prime de détachement à 10euros par jour et que la prime d'ancienneté soit augmentée de moitié
12. La suppression des 3 jours de carence, pour le premier arrêt maladie, pour les employés
13. Quand Compass investi dans les locaux d'un restaurant, minimum un 1/4 de cet investissement doit servir pour la production.
14. Prise en compte de toutes les années de travail chez Compass pour la prime des médailles du travail ou les années de reprise.
15. L'augmentation de la prime de départ à la retraite
16. Des tenues de travail plus modernes avec des chaussures de sécurité adaptées au métier
17. La création d'une hot line paye pour les salariés

Cahier revendicatif CFE-CGC :

1. A COMPÉTENCES ÉGALES, DES POSTES ET DES SALAIRES ÉGAUX,
2. MISE EN PLACE D'UN CALENDRIER DE RATTRAPAGE DES INÉGALITÉS DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
3. UN ACCÈS ÉQUITABLE DES FEMMES AUX ÉQUIPES DIRIGEANTES ET AUX METIERS TECHNIQUES,
4. PASSAGE AU STATUT CADRE POUR TOUS LES R.Q.N.R.
5. AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES DE 2%,
6. SUPPRESSION DE L'AUGMENTATION DES CADRES SOUS FORME D'ENVELOPPE,
7. A MINIMA, UNE PART VARIABLE DE 15% POUR LES SALARIÉS-E DE STATUT CADRE DES FONCTIONS SUPPORTS,
8. RENEGOCIATION D'UN ACCORD DE PARTICIPATION AVEC LA MISE EN PLACE D'UNE RÉSERVE DE FONDS OBLIGATOIRE DE 2,5 MILLIONS d'EUROS,
9. REVALORISATION DE LA PRIME DE TRAIT À 60 € PAR JOUR,
10. NÉGOCIATION D'UN ACCORD D'INTÉRÉSSEMENT DIGNE DE CE NOM
11. PASSAGE AUX AVANTAGES EN NATURE POUR LES SALARIÉS DES SIÈGES,
12. ACQUISITION D'UN 4ÈMEJOUR DE CONGÉS À PARTIR DE 30 ANS D'ANCIENNETE,
13. MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE GROUPE,
14. RENÉGOCIATION D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION,
15. CRÉATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE, FORMÉ À LA G.P.E.C
16. MISE EN PLACE DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE PAR CAPITALISATION POUR LES AGENTS DE MAÎTRISE,
17. REVALORISATION DE 5% DE L'ABONDEMENT EMPLOYEUR SUR LE PERCO POUR CHAQUEJOUR ÉPARGNÉ, ET CE JUSQU'AU 10ÈMEJOUR.
18. MISE EN PLACE D'UN TARIF MUTUELLE UNIFIÉ QUEL QU'EST LE STATUT,
19. AUGMENTATION DE LA PART PATRONALE POUR LA MUTUELLE A 60 EUROS
20. MISE EN PLACE D'UNE GRADUATION PROGRESSIVE DU TARIF DE LA MUTUELLE EN FONCTION DE LA COMPOSITION FAMILIALE.
21. CRÉATION D'UNE PRIME ENVIRONNEMENTALE DE 80 EUROS POUR LES SALARIÉS AU CONTACT DES DÉTENUS,
22. MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE POUR LE SUIVI DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX IMPUTABLES À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL,
23. APPLICATION DE TOUS LES ACCORDS DE L'UES À MEDIANCIE

Cahier revendicatif FO-FGTA :

1. Augmentation générale des salaires de 5%
2. Revalorisation de l'ensemble des primes de 5%
3. Prime de Noël pour tous de 1000 euros
4. Suppression des jours de carence pour les employés et sans condition d'ancienneté pour les maîtrises
5. Gratuité des repas pour les sièges de Paris et Marseille
6. Medianc : Mise en place de la subrogation + Augmentation des primes
7. Augmentation des jours des congés spéciaux. Et création d'un congé spécial fin de vie de 5 jours pour le salarié accompagnant parents conjoints enfants
8. Augmentation de la subvention des œuvres sociales des CSE

Cahier revendicatif CGT :

Pour les Employés :

1. Augmentation des salaires de 10%
2. Egalité entre les femmes et les hommes
3. Mise en place d'un véritable accord sur la participation
4. Création d'une part variable pour les collèges employés de 4% du salaire annuel
5. CSE : augmentation de la subvention de 0.9% à 1.25%
6. Revalorisation de toutes les primes de 10% à l'exception des primes ci-dessous :
 - prime de coupure : 5 euros par jour
 - nouveau prime de charge mentale : 150 euros par trimestre
 - prime pénitentiaire : 70 euros
 - nouveau prime assiduité : 150 euros / an
 - prime de fidélisation : 120 euros
 - prime de caisse échelon 1 : 3 euros par jour
 - prime intermittent : 6%
 - prime détachement temporaire : 10 euros
 - prime de médaille du travail : +10%
 - prime de tournant 10 à 12%
7. Mutuelle :
 - 70% employeur / 30% salarié
 - Suppression des 3j de carence pour maladie
 - volet prévoyance décès : étendre la prise en charge pour les enfants à charge
8. Sécurité :
 - remplacement du personnel absent
 - amélioration des chaussures de sécurité
 - achat de ceinture lombaire pour le port de marchandise
 - achat de transpalette électrique
9. Faire une différence entre le niveau 1 et le niveau 2, ce qui veut dire augmenter le niveau 2
10. Droit à la déconnexion
11. Pour les mères ou pères élevant seuls leurs enfants de moins de 21 ans, 2j de congés supplémentaires + remonter l'âge à 25 ans
12. Pour la prime de frais de garde : remonter l'obtention jusqu'au primaire
13. Augmentation de la médaille du travail et réduire l'ancienneté de groupe pour l'attribution de celle-ci pour toutes les médailles
14. Mise en place des accords d'entreprise Medirest pour Mediance et repas plus variés
15. Ecologie : prise en charge à hauteur de 10% pour l'achat d'un vélo ou trottinette électriques pour le trajet travail
16. Prime d'astreinte de 30 euros
17. Prime de départ à la retraite intégration des 35 ans de présence prime 6 mois de salaires, 40 ans de présence prime 7 mois de salaires.
18. Prise en charge par l'employeur à 100% du salaire en cas de chômage partiel
19. Transport : participation de l'employeur aux frais de transport voiture ou autre pour la province
20. Création d'un congé supplémentaire pour les salariés ayant une ancienneté de + de 30 ans
21. Suppression de la carence d'un an pour l'obtention du 13^{ème} mois
22. Augmentation du pourcentage de l'ancienneté :
 - pour 5 ans : 2%
 - pour 10 ans 4%
 - pour 15 ans : 6%
 - pour 20 ans : 8%
 - pour 30 ans : 10%
23. Prime de trait week-end : 50 euros par jour



24. Prime de dimanche payé comme pour un férié : 50%
25. PAC : 100%

Pour les Maîtrises :

1. Augmentation de la part variable à 10%
2. Obtention pour tous les AM de la part variable (secrétaire des sièges sociaux, secrétaire de DR, diététicienne, responsable cantine du secteur pénitentiaire etc. ...)
3. Pour les chefs de cuisine adjoint responsable Mediance, mise en place d'une prime variable de 4%
4. Mise en place d'un véritable accord sur la participation
5. Respect des horaires et des conditions de travail
6. Contrôle horaire : paiement des heures supplémentaires. Au choix du salarié. Renégociation d'un véritable accord sur les tournants et le détachement temporaire
7. RTT, congés payés : pouvoir prendre 4 semaines d'affiliées, ses RTT, ses congés spéciaux quand le salarié le souhaite
8. Création d'équipes de chefs gérants tournants spécialisés à l'activité Medirest
9. Mise en place des accords Medirest pour les salariés Mediance
10. Mise en place de scan codes-barres pour réduire le temps des inventaires
11. Suppression des jours de carence pour maladie sans délai d'ancienneté
12. Respect de l'égalité Femme/Homme
13. Augmentation des salaires de 10%
14. Halte à la surcharge de travail
15. A la demande de la hiérarchie : non remplacement des salariés en RTT, des absences maladie, congés spéciaux
16. Prime de charge mentale au travail de 150 euros / trimestre
17. Augmentation des primes apprentissage de 3%
18. Augmentation de la prime tutorat à 600 euros
19. Augmentation de la prime de tournant à 12%
20. Prime de dimanche à 50% comme pour un jour férié
21. PAC à 100 euros

Pour les Cadres :

1. Augmentation des salaires de 4%
2. Mise en place d'un véritable accord sur la participation
3. Mise en place de 150 euros trimestrielle de charge mentale au travail
4. Respect des accords sur l'égalité Femme/Homme
5. La remise d'objectifs réalisables précis individuels à chacun des cadres pour l'exercice avec un minimum basé sur les conditions pas que sur les résultats

ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT, PUBLICITE

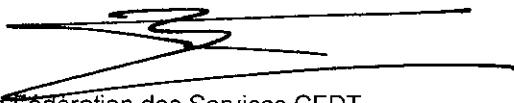
Les dispositions unilatérales du présent procès-verbal sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} Janvier 2020 sous réserve des dispositions spécifiques applicables à certains articles.

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 2231-2 du Code du Travail, le présent PV 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 31 Janvier 2020



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



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

Pour la Fédération FO FGTA :
Luc NTEP Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,
Olivier MARTIN, Délégué Syndical Central.

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

Pour le Syndicat CGT,
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central.

Pour le syndicat UNSA COMPASS
TOURE Ma Dembo, Délégué Syndical Central.