

PROCES VERBAL DE DESACCORD PARTIEL UES CGF

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2021

Le protocole d'accord NAO 2021 de l'UES CGF, signé par deux organisations syndicales, n'a pas recueilli une majorité de voix suffisante de la part des organisations syndicales représentatives.

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, 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 23 Décembre 2020, 8 et 21 Janvier 2021 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 et Mediance :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0,7 % à compter du 1^{er} janvier 2021.
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 et Mediance:

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0,7 % à compter du 1^{er} janvier 2021. 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, et Mediance :

- Une enveloppe de 0,7 % des salaires de base est attribuée pour l'encadrement, à compter du 1^{er} Janvier 2021. 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 précédant l'augmentation individuelle prévue en Janvier 2021 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2021, 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 (+ 0,2 %)

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 2020 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté identique (par tranche de 5 ans).

Les collaboratrices de statut Employé et Maîtrise 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 0,2 % 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 0,9 % au maximum, 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 1^{er} Janvier 2021.

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) et à l'article 2.2 du protocole NAO 2020, le montant de la prime de détachement est porté de 10€ à 12,50€ brut par jour travaillé de détachement à compter du 1^{er} février 2021, sans limitation du nombre de périodes de détachement sur un mois donné, dans le respect des temps et jours de repos fixés par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les exclusions prévues par les accords d'entreprise susvisés restent applicables. Toutefois, il est rappelé que 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).

A compter du 1^{er} Février 2021 :

Les parties au présent accord souhaitent par ailleurs valoriser l'investissement de long terme du collaborateur qui s'inscrit dans une démarche de mobilité régulière : tous les 20 détachements, une prime additionnelle de 50€ brut est accordée en sus des primes de détachements journalières :

Soit : 20 jours de détachements x 12,50 € + 50 € = 300€ pour une séquence de 20 détachements

2.3. – Prise en charge d'un mois de cotisation mutuelle (salariés de l'UES CGF)

En raison de la période Covid, l'Entreprise et ses partenaires sociaux décident de porter une attention particulière aux dépenses de santé à la charge directe des collaborateurs. La cotisation salariale sera en conséquence supportée par l'Entreprise sur le mois de Septembre 2021, quel que soit le statut des collaborateurs et l'option mutuelle.

Les salariés ayant renoncé à adhérer au régime de frais de santé (bénéficiant d'une dispense de droit) ne sont pas visés par cette disposition.

2. 4. – Cotisations retraite par capitalisation – salariés Cadre de l'UES CGF

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 +0,2% sur le bulletin des salariés à compter du 1^{ER} Janvier 2021.

2.5. - Prime de fin d'année collaborateurs de la Société MEDIANCE

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 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 260,15 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 306,13€ brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 412,61€ 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.

2.6. – Indemnisation des coupures au profit des collaborateurs de statut Employé et Maîtrise de l'UES CGF

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

Par conséquent, l'indemnisation prévue par les textes en vigueur est portée de 2,08€ à 3,50 € brut par coupure journalière ininterrompue de plus de 2 heures à compter du 1^{er} Février 2021.

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.

2.7. – Mobilité interne définitive (salariés de l'UES CGF)

Les dispositions à durée déterminée prévues dans le cadre de l'accord UES CGF du 27 Novembre 2020 sont améliorées comme suit à compter du 1^{er} Février 2020 :

Les salariés travaillant en contrat à durée indéterminée classique, rémunérés 12/12 mois, qui acceptent une mutation sur le segment scolaire dans le cadre d'un contrat intermittent scolaire par voie d'avenant, bénéficient d'un maintien de leur salaire annuel brut de base pendant 24 mois dans les conditions suivantes :

La première année (soit pendant 12 mois à compter de la prise de poste en contrat intermittent scolaire), le maintien de salaire consiste à maintenir la rémunération annuelle brute de base en totalité.

La seconde année et pour une nouvelle durée de 12 mois, l'écart entre la rémunération initiale et la rémunération de base cible en contrat intermittent scolaire est compensée par l'entreprise à 50%.

Exemple :

1^{ère} année :

- Salaire d'origine : 20800€
- Salaire cible en contrat intermittent scolaire : 15360€
- Maintien de salaire pendant les 12 premiers mois : 20800€

2^{ème} année :

Maintien de salaire pendant les 12 mois suivants : 18080€

Le maintien de salaire apparaît sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

2.8. – Avantage en Nature Nourriture (salariés Above Unit des Sièges et Directions Régionales) : programmation et engagement de négociation triennale

Les personnels des Sièges et DR dont le salaire de base brut mensuel est inférieur à 3000€ bénéficieront d'un avantage en nature nourriture* en 2021. Cette mesure sera mise en place à compter de la réception des nouvelles cartes et du paramétrage des badges en caisse.

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.

L'extension du bénéfice de l'ANN pour les tranches de salaire supérieures sera à nouveau rediscutée lors des négociations annuelles obligatoires 2022 et 2023.

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 bulletin de salaire est soumis à charges sociales et à impôt. Il est évalué forfaitairement à 3,65€ par repas pour l'année 2021*

2.9. – Ancienneté Prime Médaille du travail

Pour calculer l'ancienneté afférente au déclenchement de la prime, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans les différentes sociétés et filiales détenues directement ou indirectement, présentes ou futures par Compass.

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



RÉMUNÉRATIONS

- Augmentation générale de 2%
- Suppression du système d'enveloppe pour l'augmentation des cadres
- Révision des grilles de salaires du segment MEDIREST
- Mise en place d'une prime environnementale de 80€ pour les salariés travaillant avec des détenus

MESURES SOCIALES

- MEDIREST: Révision des mesures sociales pour le segment
- Négociation d'un accord G.P.E.C
- Pénitencier : Mise à disposition pour les salariés travaillant en cantine d'une tenue complète
- Application des accords UES à MEDIANCE
- Avantages en nature repas pour tous les salariés des sièges

EPARGNE RETRAITE

- Mise en place de la retraite par capitalisation pour tous les Agents de Maîtrise
- Abondement complémentaire de 1% à minima pour les Cadres
- Négociation sur la mise en place d'un PERO (article 83)

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Mise en place d'un calendrier de rattrapage des inégalités de traitement femmes/hommes



Cahier Revendicatif

CGT

Employés maîtrises cadres

2021

Augmentation des salaires de 5%.

REVENDEICATIONS SALARIALES :

- Revaloriser les différents échelons afin d'avoir une graduation significative.
- A ce jour, du niveau 1 à 3 toute la grille des salaires est la même pour tout le monde ! Aucune reconnaissance !
- Suppression de la carence pour l'obtention du 13ème mois.
- Prise en compte de la prime d'ancienneté dans le calcul du 13ème mois
- Revalorisation de toutes les primes de 5%
- Revalorisation de la prime de dimanche secteur pénitentiaire à 25€
- Prime départ en retraite: basée sur les indemnités légales de licenciement ou au plus intéressant de l'accord d'entreprise

SCOLAREST : prime d'intermittence à 10%

MEDIREST MEDIANCE : mise en place des accords MEDIREST pour MEDIANCE
CSE :

- augmentation de la subvention de 0.9% à 1.25%
- mise en place par le Groupe :
 - prime de vacances
 - chèques vacances

REVENDEICATIONS SOCIALES :

- 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.
- Versement primes médailles du Travail des 30, 38 et 43 ans sans contrainte d'ancienneté d'entreprise.

RESPECT DES EQUIPES :

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

LE CAHIER REVENDICATIF DE LA CFTC NAO 2021

A- VOLET REMUNERATION 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 Egalitaire pour tous).

B- VOLET DIVERS

- 1- Mise en place d'une véritable prime incentive de 150 € pour tous (Année).
 - 2- Revaloriser d'une journée 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 : 4 € 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 € 00 par salarié.
 - 10- Demande de négocier un accord sur la dépendance.
 - 11- Demande de négocier la GPEC.
 - 12- Pour les salariés à mi-temps et temps partiels, nous demandons un abondement employeur de la cotisation retraite à hauteur des salariés travaillant à temps complet, afin de valider les 4 trimestres annuels.
- A) Harmonisation des Accords Médiance à l'identique de l'UES COMPASS.



Syndicat **UNSA** du Groupe **Compass** & ses **filiales**

REVENDICATIONS UNSA NAO 2021

1. Une augmentation générale des salaires de 2.5% pour les employés, maîtrises et cadres.
2. 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 autres pour la plonge batterie.
3. Planification de l'évolution de carrière des employés administratifs, afin de secondar les chefs gérants, dans le cadre de la G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences).
4. L'application de la prime de remplacement de 10% pour tout salarié remplaçant son supérieur hiérarchique (N + 1) et cela dès le 1^{er} jour.
5. Révision de l'accord sénior.
6. Prime de fidélisation automatique tous les 5 ans s'il n'y a pas d'appel d'offre.
7. Prime ou attribution de 2 jours par an pour récompenser les salariés qui n'ont pas été absents.
8. Demande d'un jour de congé supplémentaire pour le décès des arrières grands parents.
9. Augmentation des congés d'anciennetés 20 ans 3 jours, 30 ans 4 jours et 40 ans 5 jours et une augmentation de la prime d'ancienneté.
10. La suppression des 3 jours de carence, pour le premier arrêt maladie, pour les employés
11. Quand Compass investi dans les locaux d'un restaurant, minimum un 1/4 de cet investissement doit servir pour la production.
12. Prise en compte de toutes les années de travail chez Compass pour la prime des médailles du travail ou les années de reprise.
13. L'augmentation de la prime de départ à la retraite
14. Des tenues de travail plus modernes avec des chaussures de sécurité adaptées au métier
15. La création d'une hot line paye pour les salariés



COMPASS

CAHIER REVENDICATIF NAO 2021

REMUNERATION ET REPARTITION DE LA VALEUR AJOUTEE

1. **AUGMENTATION GENERALE +2%** pour tous et pour les cadres sans condition d'enveloppe
2. **FIDÉLISATION : 100€ +** extension de la prime aux contrats livrés, aux contrats sans appel d'offres et éligibilité à tous les acteurs opérationnels + fonctionnels.
3. **ANCIENNETÉ** : intégration de la prime dans le calcul du 13ème mois.
4. **SALARIÉS DU NETTOYAGE** : revalorisation des salaires dont la crise liée à la pandémie nous rappelle leur rôle indispensable.
5. **POSTES DE PLONGE** : prime de pénibilité **50€** au prorata temporis.
6. **COUPURE JOURNALIÈRE > 2H00** : 4€/jour.
7. **DÉPART EN RETRAITE** : 35 ans 5,5 mois / 40 ans 6 mois de salaire.
8. **POLITIQUE VOYAGE** : pour les nomades, revalorisation du plafond pour hôtels en province **110€**.

EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

1. **ANCIENNETE** : révision des pourcentages de la prime et extension aux cadres
2. **AVANTAGE EN NATURE POUR TOUS** : plan de progression sur 3 ans en commençant par les plus bas salaires ou mise en place de tickets restaurants
3. **SALARIES INTERMITTENTS** : versement de la prime de détachement et remboursement des éventuels frais additionnels de déplacement pendant les vacances scolaires
4. **HC/HS FONCTIONS SUPPORTS** : Statuts Employé et Maîtrise : mise en place d'un support encadré permettant la comptabilisation des heures complémentaires et/ou supplémentaires afin d'aboutir au paiement ou à une contrepartie en repos
5. **TRANSPORT ECO-RESPONSABLE** : remboursement à hauteur de 50% de l'abonnement ou de l'achat
6. **REVISION DROIT SYNDICAL** : télétravail, équipements

GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNEL

HB

1. **ECHELON 1 VERS ECHELON 2** : passage automatique après 6 mois d'activité
2. **MEDAILLE DU TRAVAIL** : réduction voire suppression de l'ancienneté groupe
3. **MUTUELLE** : portabilité pendant 1 an après départs vers la retraite + en cas de décès du salarié pour conjoint€/famille

YB



NAO 2021 FO Compass

1. Augmentation des salaires de 3%
2. revalorisation des primes : caisse 5€, ETR/EQR +10€, Intermittent 10%, coupure 5%.
3. Subvention crèche entreprise 100€
4. Augmentation de l'âge à 25 ans pour les mères isolées
5. Prime de plonge batterie 60€
6. Versement intégral des subventions CSE (Covid)
7. Augmentation de la prime fidélisation à 130€
8. Augmentations des congés spéciaux : enfant malade+1 jour, ancienneté 6% et 4 jours à 30 ans, décès parents+1 jour, handicapé +2 jours
9. Prime sécurité spécifique sites pénitenciers de 60€
10. Augmentation prime de fin d'année Médiance 10%
11. Subrogation pour Médiance
12. Diminution de l'ancienneté groupe pour les médailles du travail
13. Egalité de traitement pour les avantages en nature
14. Heures supplémentaires : paiement en tant que tel et en fin de chaque mois.

Entrée en vigueur, dépôt et publicité

Les dispositions unilatérales du présent procès-verbal sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} Janvier 2021, sous réserve des dispositions spécifiques ou indications contraires 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 de l'UES CGF.

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 2021

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :

Mathilde BOUCHARD, Directrice des Ressources Humaines.

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 Syndical Central

Pour la Fédération CFTC CSFV,

Jean SALVADO, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat CGT,

Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat UNSA COMPASS

TOURE Ma Dembo, Délégué Syndical Central

MB