

**PROTOCOLE D'ACCORD
UES COMPASS GROUP FRANCE**

**Portant sur les salaires et diverses mesures sociales
pour l'année 2019**

A la suite des réunions des 8 Novembre, 19 Décembre 2018 et 9 Janvier 2019 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 pour l'année 2019.

Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des quatre Sociétés composant l'UES CGF (sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Mediance).

Les dispositions du présent accord ne peuvent également se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

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 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 2019.
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 1,5% à compter du 1^{er} janvier 2019. 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 1,5% des salaires de base est attribuée en Février 2019 pour l'encadrement, rétroactive au 1^{er} Janvier 2019
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 2019 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2019, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

1.2.- Engagement de négociation pour les NAO 2020 - UES CGF

La Direction s'engage sur une augmentation minimum des salaires de 0,7% dans le cadre de l'AG sur les salaires 2020 et ce quand bien même l'inflation 2019 sur 12 mois glissants serait inférieure à 0,7%.

II - Volet Social

2.1.- Prime exceptionnelle de Noël 2018

Dans le cadre du dispositif gouvernemental portant sur des mesures d'urgence économiques et sociales, les partenaires sociaux, organisations syndicales et direction, se sont entendus à la majorité sur le versement d'une prime de Noël avant le 31/12/2018 afin d'améliorer le pouvoir d'achat.

Cette prime a été versée aux collaborateurs en CDI, présents aux effectifs le 21 Décembre 2018, dont le salaire mensuel de référence* n'excède pas 3600€.

La prime de Noël a été versée par tranches fin Décembre 2018 et pour les montants suivants :

Salaire* inférieur à 1000 € : 250 € net
Salaire* compris entre 1000 et jusqu'à 1500 € : 200 € net
Salaire* supérieur à 1500 et jusqu'à 2000 € : 150 € net
Salaire* supérieur à 2000 et jusqu'à 3600 €, et non éligibles à un système de part variable : 100 € net

* Le salaire pris en compte est le salaire brut + la prime d'ancienneté.

Les personnes éligibles à un système de part variable (PV établissement, Bonus collectif, ou commissions commerciales) ne sont pas éligibles à cette prime.

Par dérogation, les Responsables d'établissements ayant perçu une part variable inférieure à 100€ percevront un complément sous forme de prime de Noël en Janvier 2019 pour atteindre 100€ net par l'addition de ces 2 primes.

2.2. – Cotisations retraite par capitalisation – article 83 CGI – salariés de l'UES

Afin d'améliorer les rémunérations dites « différées » et comme en 2018, le taux de la cotisation patronale de retraite supplémentaire est à nouveau revalorisé de 0,2% sur le bulletin des salariés de statut Cadre à compter du 1^{ER} Janvier 2019.

2.3. - Clause de revoyure /Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

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.

Le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes ne peut être réalisé à date compte tenu de l'évolution récente des textes législatifs et réglementaires sur le sujet (loi avenir professionnel et décret sur l'égalité professionnelle du 9 Janvier 2019).

L'entreprise réalisera une première mesure des écarts en 2019 (un 1^{er} état de restitution sera présenté aux Institutions Représentatives du Personnel en Juin 2019).

L'engagement est donc pris dans le présent protocole de négocier le volet égalité professionnelle Homme/Femme avec les organisations syndicales représentatives d'ici au 30

Septembre 2019 dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires susvisées, selon la méthode des décrets Avenir professionnel.

Une enveloppe financière est d'ores et déjà réservée à cet effet.

Un plan de progression et de rattrapage triennale sera mis en place à cette occasion.

2.4.- Engagement de négociation – Part Variable des Responsables d'établissements – Salariés AM/Cadres opérationnels de l'UES CGF

Pour tenir compte à la fois de l'évolution des pratiques managériales, des enjeux stratégiques de l'entreprise mais aussi des attentes nouvelles exprimées par les Responsables d'établissements en terme de rétribution, la Direction invitera en 2019 les Organisations syndicales Représentatives de l'UES à réviser les accords de rémunération variable des Responsables d'établissements.

Une première réunion de négociation se tiendra en Avril 2019.

Cette négociation visera à modifier pour la première fois la PV 2019/2020.

2.5. - Prime de fin d'année collaborateurs de la Société MEDIANCE – Plan de progression triennal

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 2019 de 15% 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 215 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 253 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 341 € 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.

- En 2020, la prime de fin d'année dans son dernier état sera à nouveau revalorisée de 10%, puis encore de 10% en 2021.

2.6.- Repas des collaborateurs sur établissement MEDIANCE

Le choix de restauration sur les cafétérias des Hôpitaux se limitait historiquement à la gamme des sandwiches. Il a été décidé d'offrir aux salariés MEDIANCE la possibilité d'accéder à une plus grande diversité de restauration et de faire leur choix parmi plusieurs autres gammes comme les plats chauds, les grandes salades et le snacking.

La composition du repas sera donc la suivante à compter du 1^{er} Février 2019 :

Boisson soda 33 cl ou eau 50 cl

+ Sandwichs ou plat chaud ou salade (grand format) ou Snacking

+ dessert

+ café

L'avantage en nature sur bulletin de salaire reste identique.
Une note de service informera les collaborateurs de ce nouvel avantage.

2.7.- Congés payés d'ancienneté - salariés bénéficiant des accords historiques SHR (salariés des Sociétés CGF, SERVIREST et EVHREST)

Les jours de congés payés d'ancienneté prévus aux articles 32.2 et 27.2 des accords d'entreprise (SHR) sont accordés indépendamment du nombre de jours travaillés sur la semaine ou le cycle à compter de 2019.

Soit :

- 2 jours ouvrés pour tous les salariés ayant 10 ans d'ancienneté totale (y compris de reprise) quel que soit le temps de travail ou sa répartition
- 3 jours ouvrés pour tous les salariés ayant 25 ans d'ancienneté totale (y compris de reprise) quel que soit le temps de travail ou sa répartition

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

Les congés spéciaux accordés par les accords d'entreprise à raison d'un mariage sont accordés de manière identique aux collaborateurs qui se Pacsent *ou lorsque leurs enfants se Pacsent*.

2.9. – Contingent annuel d'heures supplémentaires – salariés de l'UES CGF

Afin d'améliorer le pouvoir d'achat et de tenir compte de la réduction légale de cotisations salariales sur les heures supplémentaires à compter du 1^{er} Janvier 2019, le contingent annuel d'heures supplémentaires libres est porté à 220 heures par an, par salarié (hors modulation), pour les collaborateurs de statut Employé et Maîtrise. Il s'apprécie sur l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour sa première année d'application, il s'appliquera dès le 1^{er} Janvier 2019.

III - Volet paie - Salariés de l'UES CGF

1.- Quote-part 13^{ème} mois – versement du mois de Décembre

La télétransmission des bandes de virement des Sociétés de l'UES aux organismes bancaires a été avancée au 2^{ème} jour ouvré du mois dans le cadre des NAO 2018.

Le virement de la QP 13^{ème} mois sera également avancée au 2^{ème} jour ouvré du mois - comme pour les salaires- à compter de Décembre 2019.

IV – Dispositions finales NAO 2019 - Dépôt

Les dispositions du présent accord NAO 2018 sont à durée indéterminée. Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Les dispositions qu'il contient ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet.

Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

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 30 Janvier 2019

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.

