

**Procès verbal de désaccord**

**Négociation annuelle obligatoire 2010**

**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 ».

A la suite des réunions organisées **les 4, 16 et 22 Juin 2010** 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, le présent procès verbal de désaccord (qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D 2231-2 du Code du Travail) est établi.

**Les comptes rendus des trois réunions de négociation et des débats qui ont eu lieu entre la Direction et les organisations syndicales sont joints au présent procès verbal.**

**Les mesures proposées par la Direction lors de la dernière réunion de négociation étaient les suivantes :**

### **1) REMUNERATION**

#### **Augmentation générale des salaires :**

##### *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 0,75% à compter du 1<sup>er</sup> Avril 2010.

##### *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 0,75% à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010.

##### *Cadres*

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

- Une enveloppe de 0,75% des salaires de base est attribuée au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour l'ensemble des cadres.

## **2) Grille des salaires minima des personnels des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest :**

A compter du 1<sup>er</sup> Avril 2010, les salaires de base mensuels minima pour 151,67 heures seront les suivants :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima au 1<sup>er</sup> Avril 2010</b>
1	1 361,48
2A	1 367,54
2B	1 385,22
3A	1 432,18
3B	1 486,72
4A	1 607,42
4B	1 669,53
5A	1 833,65
5B	2 602,77

## **3) Grille des salaires minima des personnels de la société Médiance :**

La grille des minima des personnels de la société Médiance sera revalorisée conformément à la grille applicable aux entreprises relevant de la Convention Collective de la Restauration Rapide.

## **4) COTISATIONS MUTUELLES**

Pour l'ensemble des salariés (hors Alsace/Moselle) des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et pour l'année 2011, le coût global de l'augmentation des cotisations mutuelle sera supportée pour moitié par l'entreprise.

## **5) COTISATIONS PREVOYANCE**

Pour l'ensemble des salariés des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 et pour l'année 2011, l'augmentation des cotisations prévoyance (incapacité/invalidité) sera supportée en totalité par l'entreprise.

## **6) Salariés à temps partiel de statut employé des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest :**

La Direction et les organisations syndicales représentatives avaient décidé en 2009 d'auditer la situation des salariés travaillant en dessous du plancher minimum horaire. 177 salariés ont vu ainsi leur temps de travail augmenter à 20 heures hebdomadaires.

La Direction décide de poursuivre son effort à destination des salariés travaillant moins de 22 heures par semaine à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2011.

Les salariés qui justifient d'un complément de rémunération au titre d'un second emploi ou qui sont volontaires pour travailler moins de 22 heures voient leur situation inchangée. Dans ces deux cas, un document devra être produit au plus tard le 31 Décembre 2010.

Dans le cas inverse, les salariés à temps partiel (hors temps partiel temporaire) verront leur durée de travail passer à 22 heures et leur rémunération augmenter à due concurrence au 1<sup>er</sup> Janvier 2011.

Ce minimum n'est pas applicable aux étudiants.

**Les dispositions ci-dessus, proposées lors de la dernière réunion du 22 Juin 2010 font l'objet d'une application unilatérale, en l'absence d'accord.**

### **7) Egalité professionnelle (entre les hommes et les femmes) pour les personnels de statut Employé, Maîtrise et Cadres des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance**

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont engagé au printemps 2010 une négociation afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle ainsi qu'en matière d'évolution de carrière (mobilités, promotions, rémunérations, etc.).

Les parties ont exprimé leur volonté d'aboutir à un accord avant la fin de l'année 2010 comprenant diverses mesures sociales et notamment des mesures de rattrapage salariale entre les hommes et les femmes.

L'entreprise souhaite se concentrer dès 2010 sur les écarts salariaux les plus flagrants liés aux interruptions de carrière pour cause de congés familiaux de longue durée qui pénalisent la carrière des femmes en freinant leur évolution salariale. Le traitement du diagnostic et de la résorption des écarts de rémunération sera dorénavant automatisé au retour de chaque congé de longue durée.

Les parties n'ayant pu conclure un accord sur les rattrapages salariaux entre les hommes et les femmes (faisant partie intégrante des négociations annuelles obligatoires), la Direction poursuivra la négociation sur l'égalité professionnelle avec ces partenaires syndicaux dès la rentrée 2010.

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

## CFTC

- Augmentation générale des salariés de 5% tous statuts confondus
- Revalorisation de la grille salariale
- 

NIVEAUX	SALAIRES
1	1500
2A	1575
2B	1625
3A	1700
3B	1775
4A	1900
4B	2100
5A	2300
5B	2700

### **VOLET SOCIAL :**

- Prime PAC: 60 €
- Prime PSM: 40 €
- Prime de CAISSE: 50 € sans prorata
- Prime de DETACHEMENT TEMPORAIRE: indemnités kilométriques 0.36 € du KM + prime de 10 €
  
- **Prime INTERMITTENTS :**
  - Prime d'intermittence à 6% du salaire annuel brut
  - Un 13 ème mois pour les intermittents
  - Prime d'intermittence même si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté
  - Reclassement prioritaire au sein du groupe pour les intermittents
  - Formations en priorité pendant les périodes non travaillées
  - Formation pour les IRP et l'encadrement sur les spécificités des contrats intermittents.
  
- Prime INDEMNITES DE FRAIS DE GARDE : sans délais et revalorisation de la prime à 70€.
- Prime ETR : 60 € pour les temps complet ou partiel sans conditions avec l'augmentation liée au passage à l'échelon supérieur.
- Prime EQR : 70 € pour les temps complet ou partiel sans conditions avec l'augmentation liée au passage à l'échelon supérieur.
- Prime de TOURNANT : 20% du salaire de base et prise en charge des frais de transport supplémentaires occasionné par les changements fréquents d'établissements, sur le barème kilométrique le plus favorable en vigueur dans l'entreprise.
- INDEMNITE DE NETTOYAGE : obligation de l'employeur de fournir et nettoyer les tenues vestimentaires (convention collective et GSA).

Pour le personnel tournant ou problème de taille, délégués syndicaux et autres une indemnité de 30 € pour :

- Employées de restauration
- Cuisiniers
- Magasiniers
- Chef de cuisine

Une indemnité de 45 € pour :

- Maître d'hôtel
- Serveur et serveuse de direction

- MEDIANCE: congés spéciaux au même niveau que les autres enseignes du groupe COMPASS, idem pour la médaille du travail.
- MEDAILLE DU TRAVAIL: paiement de la prime avec l'ancienneté de reprise.
- Prime de TRAIT: 60 € avec une revalorisation chaque année.
- 13eme MOIS: effectuer le paiement en 2 fois juin et décembre.
- Prime D'ANCIENNETE: - 03 ans 1 % du salaire de base
  - 05 ans 2% du salaire de base
  - 10 ans 4% du salaire de base
  - 15 ans 6% du salaire de base
  - 20 ans 8% du salaire de base
  - 25 ans 10% du salaire de base
- Prime DE JOURS FERIES: jours fériés payés double
- INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE:
  - 1/2 mois de salaire à partir de 3 mois d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 1 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 2 mois de salaire à partir de 8 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 2,5 mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 3 mois de salaire à partir de 13 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 3,5 mois de salaire à partir de 15 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 4 mois de salaire à partir de 18 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 4,5 mois de salaire à partir de 20 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 5 mois de salaire à partir de 23 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 5,5 mois de salaire à partir de 25ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 6 mois de salaire à partir de 28 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
  - 7 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté dans le groupe COMPASS
- AUTRES DEMANDES
  - Prise en charge à 100% des frais de déplacements pour les travailleurs handicapés ne pouvant utiliser les transports en commun.
  - Ouverture de négociations sur la pénibilité au travail.
  - Ouverture obligatoire des négociations du GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
  - Mise en place d'une prime d'intéressement pour tous les employés.
  - Prise en charge en totalité de la future augmentation de la mutuelle.
  - Améliorations et diffusions des postes à pourvoir France entière sur les établissements (accès INTRANET) pour tous les salariés.
  - Demande de mise en place d'un 14 ème mois ou prime de bilan.

## CFDT

- Augmentation générale de 5% pour l'ensemble du Personnel (Employés, Maîtrises et Cadres) hors minima.
- Prise en compte de la prime d'ancienneté dans le calcul du versement du 13ème mois.
- Création d'une Part Variable pour les Maîtrises Fonctions Support.
- Doublement de la prime de Dimanche ou Samedi.
- Doublement de la prime de Jour Férié.
- Création d'une Prime d'Assiduité (0 jour d'absence = 2 CP supplémentaires).
- Revalorisation de la Prime d'Ancienneté.
- Suppression des 3 jours de carence pour les Employés.
- Mise en place d'un PERCO (plan d'Epargne Retraite Collective avec abondement de l'employeur).
- Augmentation de la prime de tournant pour tous les salariés ainsi que celle de détachement temporaire à hauteur de 30%.
- Augmentation du budget Oeuvres Sociales pour les CE.
- Part variable à l'ensemble de l'équipe lors des bons résultats de l'établissement.
- Revalorisation du contrat de travail à temps plein pour les salariés ayant des plannings en coupure.
- Prime de froid pour les salariés travaillant dans des conditions de basse température.
- Prime égale pour tous les chauffeurs (risque d'accident, de perte de points, etc.)
- 2 jours de déménagement à l'initiative de l'employeur ou des salariés.
- Augmentation de 2 jours pour enfant malade.
- Valorisation automatique des niveaux en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, du salaire et reconnaissance professionnelle favorisant le changement de statut.
- Augmentation de la part de l'employeur pour la mutuelle.
- Diminuer le délai d'ancienneté Groupe pour l'attribution de la prime de médaille du travail.
- Augmentation du Taux Kilométrique (déplacement) sur le barème des impôts.
- Prime conséquente pour les salariés palliant à l'absence du gérant ou de tout maîtrise (soir et week-end)
- Prise en compte et proposition d'évolution de carrière pour tous les salariés ayant obtenu un diplôme professionnel ou un CAP (cuisine, etc.).
- Maintien de la mutuelle lors des congés parentaux.
- Prise en charge des frais de garde lors des formations obligatoires.

Demande d'ouverture de Négociations afin d'aboutir à un Accord visant à régler l'Emploi des Travailleurs Intermittents au sein de la Société.

Révision et amendement de l'Accord Seniors.

# CGI

## SALAIRES

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

NIVEAUX	SALAIRES
1A	1600
1B	1600
2A	1650
2B	1725
3A	1800
3B	1950
4A	2100
4B	2250
5A	2500
5B	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
- Jours fériés payés double
- Réévaluation de la PAC à 80 € et de la PSM à 50 €
  - prime de remplacement du niveau supérieur
  - prime de dimanche à 50€
  - 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%

Négociation des postes par statut pour tenir compte de la technicité du poste.

Pas de contrat à moins de 22 heures / semaine.

## CONTRATS INTERMITTENTS

- Prime d'intermittence à 6% du salaire annuel brut
- Un réel 13eme mois pour les intermittents
- Prime d'intermittence versée même si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté
- Reclassement prioritaire au sein du groupe pour les intermittents
- Formation des intermittents dispensée en priorité dans les périodes non travaillées
- Formation pour les IRP et l'encadrement sur les spécificités des contrats intermittents

## 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: 60% employeur / 40% salariés
- Suppression des jours de carence (voir Cass. cadres/non cadres)
- 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
- Maintien de la mutuelle pendant trois 3 mois après un licenciement ou un départ à la retraite
- Congés spéciaux 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)
- Prise en charge par l'employeur du vaccin contre l'hépatite A. (lien direct avec la profession) et la grippe et H1 N1.

## VOLET SOCIAL

- Mise en place rapidement d'une réunion de négociation concernant la Cass. 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 enfant malade.
- Augmentation du budget pour le 1 % logement et affichage des organismes en partenariat avec l'employeur et 1 personne prévue pour cela au siège.
- 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.

## VOLET SOCIAL

- Transformation des temps partiels en temps complet pour les salariés qui le désirent et alternative au choix du salarié (le minimum du temps de travail légal n'est pas respecté)
- 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 associée 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 1 ère année. 2/15 en plus à partir de 10 ans d'ancienneté
- Paiement du lundi de pentecôte ou de son équivalent
- Sur les bulletins de salaires, demande de passer à l'intitulé « caissière » pour toutes les personnes pratiquant ce poste de manière complète ou par rotation.
- 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
- Aucune avance 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 organisation syndicale.
- Formation :
  1. 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 :
  1. Lutter contre le stress au travail
  2. La pénibilité au travail
  3. Le maintien des seniors dans l'emploi
  4. La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme qui devrait s'inscrire dans le cadre du plan de formation de l'entreprise
- Demande d'un certificat pour toutes les formations effectuées par les salariés (pour VAE par ex) ainsi qu'un livret "parcours formation"

# FO

## Employés/Maîtrises/Cadres

- Augmentation des salaires de 5%
- Augmentation de la Prime d'Ancienneté
- Augmentation des jours de Congés spéciaux (Plus 2 jours)
- Evolution de carrière
- Respect des délais de congé
- Prise des jours RTT (Employeurs /employés)
- Prime de site
- Prime de froid (aux salarié(e)s exposé(e)s à une température très basse,
- Jours de déménagement 2 Employeurs et 2 Employé( e)s
- Prime de Cafétéria et Etage (Prestation externe)
- Prime pour les Employés faisant office de Magasinier
- Part variable pour les Employé( e)s
- Reclassement des salariés du scolaire
- Remplacement du Gérant (Voir Modalités)
- Remise à niveau entre Catégories
- Promotions à tous les niveaux
- Mutation Province (Employé(e)s, Maîtrises et Cadres)
- Avantages en nature pour les salariés du siège
- Augmentation de toutes les primes (PAC et PSM)
- Suppression des 3 jours de carence
- Augmentation de la part patronale (Mutuelle et Prévoyance)
- Amélioration des Repas du personnel des satellites des cuisines centrales
- Part variable pour tous les Maîtrises, y compris les fonctionnels
- Prime de risque pour les Chauffeurs
- Compensation des salarié(e)s en cas de grève
- Prime Ouverture d'Etablissement
- Prise en compte des salariées ayant obtenu un CAP de cuisine
- Mobilité et Périmètre
- Période d'essai liée à la promotion
- Création d'un poste d'Assistante sociale
- Réévaluation de l'indemnité de départ en retraite
- Ajustement des salaires sur chaque établissement par poste ou fonction équivalente sans discrimination sexiste (égalité hommes /femmes)

## CFE-CGC

### ***Cadres***

Augmentation 3% (50% variable/50% fixe)

- Revalorisation de la prime d'astreinte
- Mise en place systématique d'un kit main libre dans les voitures de fonctions
- Installation de GPS sur tous les véhicules
- Instauration d'une prime de représentation (frais vestimentaire)
- Prime et assurance pour bureau déporté au domicile personnel
- Amélioration de la part employeur sur la retraite par capitalisation
- Abolition du « zéro augmentation »
- Remise des objectifs annuels individuels avant le début de la période
- Remise systématique du tableau explicatif des parts variables le mois précédent les versements
- Reprise des négociations sur l'accord senior
- Mise en place d'un accord sur le stress
- Mise en place du groupe paritaire sur la charge de travail (observatoire accord JRTT)

### ***Agent de Maîtrise***

Augmentation 3% (50% variable/50% fixe)

- Mise en place d'une retraite par capitalisation
- Mise en place du contrôle horaire
- Revalorisation du barème de frais kilométriques
- Mise en place d'une assurance pour les véhicules des chefs d'établissements utilisant leur véhicule personnel pour l'entreprise avec remboursement des frais kilométriques
- Instauration d'une prime de développement des ventes annexes
- Remise des objectifs annuels individuels avant le début de la période
- Remise systématique du tableau explicatif des parts variables le mois précédent les versements
- Instauration d'une prime de suggestion pour les AM hors part variable
- Revalorisation des parts variables des adjoints, Chef de Cuisine ...

Subvention mutuelle : amélioration de la part patronale.

Garantie mutuelle : révision des remboursements (lunettes et dentaires).

Mise en place d'un accord d'intéressement.

Mise en place de chèques vacances.

Création d'un poste d'assistante sociale.

Création d'un poste d'interlocuteur mutuelle et prévoyance.

Création d'un poste d'interlocuteur 1% logement.

Renégociation de l'accord de participation (création d'une réserve de fond obligatoire de minimum 2 M€).