

PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2012

A la suite des réunions 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 de COMPASS GROUP France (CGF) et les Organisations Syndicales Représentatives pour l'année 2012.

Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des sociétés composant l'UES.

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. REMUNERATION

1.1. Augmentation des salaires de base des collaborateurs de statut Employé

Préalable : La Direction pose le principe que les collaborateurs de l'Entreprise bénéficieront entre Décembre 2011 et la date d'application des Augmentations Générales des salaires en 2012 (intervenant respectivement le 1^{er} Août 2012 pour les Employés et le 1^{er} Octobre 2012 pour les Maîtrises) d'une revalorisation du salaire de base de 1,8%, quel que soit le service, en application des règles fixées ci-après.

La Direction prend en compte les augmentations du SMIC (Salaire minimum de croissance) intervenues depuis Décembre 2011 à hauteur de 2,4% ou toute autre revalorisation du SMIC intervenant en 2012 et tient compte de l'application des minima de Branche conventionnels (grille transitoire appliquée au 1^{er} Janvier 2012) pour garantir une augmentation des salaires de base mensuels, au bénéfice des salariés de statut Employé dont la rémunération n'a pas été revalorisée d'au moins 1,8% par l'effet du minimum légal ou des minima de branche sur la période visée au paragraphe 1.

Il est rappelé que la Direction a décidé d'appliquer par anticipation la grille définitive des minima de Branche (avenant 47 à la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités) dès le 1^{er} Septembre 2012, au lieu et place du 1^{er} Octobre 2012 :

FB cy J

1.1.1 Employés

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

- Augmentation des salaires de base mensuels jusqu'à 1,8% à compter du 1^{er} Août 2012, au bénéfice des collaborateurs dont la rémunération de base n'a pas progressé d'au moins 1,8% depuis le 1^{er} Décembre 2011 par l'effet du SMIC ou des minima conventionnels.

La Direction prendra pour référence le salaire de base de Novembre 2011 pour effectuer la comparaison visée au paragraphe précédent et déterminer le niveau de progression salariale jusqu'à 1,8%.

1.2. Augmentation des salaires des collaborateurs de statut Maîtrise

La Direction a décidé d'appliquer par anticipation la grille définitive des minima de Branche (avenant 47 à la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités) dès le 1^{er} Septembre 2012, au lieu et place du 1^{er} Octobre 2012 :

La Direction tiendra compte de l'augmentation des minima de Branche pour garantir une augmentation des salaires de base mensuels au bénéfice des salariés de statut Maîtrise dont la rémunération n'a pas été revalorisée d'au moins 1,8% par l'effet des minima conventionnel.

1.2.1 Maîtrises

Pour les personnels de statut Maîtrise des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest :

- Le taux de révision annuelle garanti est au maximum de 1,8 % des salaires de base mensuels au 1^{er} octobre 2012, au bénéfice des salariés dont la rémunération de base n'a pas progressé d'au moins 1,8% par l'effet de l'augmentation des minima conventionnels de Branche en 2012.
- Pour les personnels de statut Maîtrise de la société Mediance, le taux de révision annuelle garanti est au maximum de 1,8 % des salaires de base mensuels au 1^{er} octobre 2012.

1. 3. Augmentation des salaires des collaborateurs de statut Cadre

1.3.1 Cadres

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

- Une enveloppe globale de 1,8% des salaires de base sera disponible pour les augmentations individuelles qui seront attribuées au 1^{er} Janvier 2013. Le montant minimum de l'augmentation de salaire ne pourra être inférieur à 0,9%.

- Pour les cadres en forfait tout horaire (cadres ne bénéficiant pas de RTT), une enveloppe de 1,8 % des salaires de base sera disponible pour les augmentations individuelles qui seront attribuées au 1^{er} janvier 2013.

En cas de promotion ayant entraîné une revalorisation de la rémunération de base du collaborateur de statut Cadre dans les 12 mois précédant l'augmentation individuelle prévue en Janvier 2013 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2013, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation automatique au 1^{er} Janvier 2013. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

2 - VOLET SOCIAL

2.1 INTEGRATION DE LA PRIME DE CAISSE PREVUE PAR L'ACCORD D'ENTREPRISE

. A compter du 1^{er} Septembre 2012, la prime de caisse visée à l'article 20 de l'Accord d'entreprise SHR et par ses avenants ultérieurs est définitivement intégrée dans le salaire de base des collaborateurs en contrat à durée indéterminée ou déterminée qui ont assuré un service de caisse -et ont perçu ladite prime à taux plein ou à taux partiel- dans les 12 mois qui précèdent l'application du présent protocole d'accord.

L'intégration de la prime de caisse sur la paie de Septembre 2012 est toutefois soumise aux conditions suivantes :

- o Les collaborateurs visés par cette mesure doivent compter une ancienneté minimale totale (y compris de reprise) de 3 mois.
- o L'intégration de la prime dans le salaire se fera sur la base de la moyenne brute perçue au titre de la prime de caisse au sein de CGF, sur la période des 12 derniers mois (soit 1/12^{ème} calculé d'Août 2012 à Septembre 2011) ou sur la période d'exécution du contrat de travail si elle plus courte pour les nouveaux embauchés.
- o L'intégration définitive de la prime interviendra quel que soit le niveau conventionnel et le statut du collaborateur s'il est démontré qu'il a assuré un service de caisse au cours des 12 derniers mois, ayant donné lieu au versement de la prime de caisse et répondant à la conditions d'ancienneté susvisée, à l'exception des collaborateurs de Niveau I pour lesquels l'intégration n'interviendra qu'à la condition supplémentaire que la moyenne des primes de caisse versée sur la période de référence décrite plus haut soit au moins égale à 10€ brut.

Les collaborateurs qui relèvent du niveau I de la grille de classification des emplois de la restauration collective qui ont régulièrement perçu une prime de caisse dont la moyenne des montants versés à ce titre est au moins égale à 10€ brut sur la période de référence ont démontré des compétences additionnelles dans le domaine de la caisse qui justifient leur positionnement au Niveau II de l'avenant 47 à la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Ce nouveau positionnement interviendra dès la date d'application de l'avenant 47 au sein de CGF : au 1^{er} Septembre 2012, ces salariés seront positionnés en

qualité d'Employé polyvalent de restauration, Niveau II de l'avenant 47. Il est rappelé que ces collaborateurs ont bénéficié de l'intégration dans leur salaire de base de la moyenne des montants perçus au titre de la prime de caisse.

Les collaborateurs de Niveau I ayant assuré de manière ponctuelle une responsabilité de caisse, se traduisant par une moyenne de montants perçus à ce titre inférieure à 10€ brut conservent leur positionnement en Niveau I et ne bénéficient pas de l'intégration de la prime de caisse dans les conditions visées plus haut.

Ces collaborateurs restent de fait éligibles à la nouvelle prime de caisse telle que définie ci-après :

- A compter du 1^{er} Septembre 2012, une prime de caisse d'un montant journalier de 1,50€ brut sera accordée aux collaborateurs de niveau I qui assurent un service complet de caisse de manière occasionnelle. La valeur de la prime de caisse est de 0,75€ brut par jour lorsque plusieurs collaborateurs assurent le service de la même caisse par roulement : tenue partielle du poste de caisse, etc.

Le principe de cette nouvelle prime de caisse, ses modalités d'application et son quantum se substituent définitivement aux dispositions existantes ayant le même objet prévues par les Accords d'entreprise et leurs avenants ultérieurs appliqués au sein de CGF.

A compter du 1^{er} Octobre 2012 puis ensuite chaque mois, les collaborateurs de niveau I qui seront amenés à assurer un service de caisse et auront perçu à ce titre la nouvelle prime pour un montant minimal moyen de 15 € brut sur la période des trois derniers mois bénéficieront de l'intégration de ladite prime dans leur salaire de base (sur la base de la moyenne brute perçue à ce titre) et seront promus au niveau II de l'avenant 47.

Ces dispositions sur la prime de caisse se substituent définitivement aux dispositions existantes sur la prime de caisse prévues au sein de CGF.

2.2 PRIME D'ANCIENNETE

A compter du 1^{er} Octobre 2012, les salariés de statut Employé et Maîtrise des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest rémunérés selon un salaire fixe, bénéficient d'une prime d'ancienneté versée au prorata du temps de présence et de travail, selon les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise ou de reprise :

- 5 ans : 1 % du salaire de base mensuel, sans toutefois pouvoir être inférieur à 16€ brut pour un temps complet
- 10 ans : 2 % du salaire de base mensuel, sans toutefois pouvoir être inférieurs à 30€ brut pour un temps complet
- 15 ans : 3 % du salaire de base mensuel, sans toutefois pouvoir être inférieurs à 45€ brut pour un temps complet
- 20 ans : 4 % du salaire de base mensuel, sans toutefois pouvoir être inférieurs à 60€ brut pour un temps complet

- 25 ans : 5 % du salaire de base mensuel, sans toutefois pouvoir être inférieurs à 75 € brut pour un temps complet

2.3 PRIME D'INTERMITTENCE pour le personnel de statut Employé des sociétés Compass Group France , Servirest et Evhrest.

A compter de Juin 2013, la prime d'intermittence est versée après 3 mois d'ancienneté révolu (soit dans l'entreprise soit de reprise), au prorata du temps de présence, aux collaborateurs en contrat de travail intermittent scolaire à durée indéterminée.

- Il est rappelé que la prime d'intermittence est versée sous condition d'être présent dans l'entreprise au moment du versement de la prime (Juin).

Le montant accordé au titre de la prime d'intermittence est calculé en proportion du salaire annuel de base perçu pendant la période d'activité scolaire.

Enfin, il est rappelé que les contrats intermittents conclus dans le secteur scolaire sont obligatoirement des contrats à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée conclus dans ce secteur ne peuvent l'être pour un travail intermittent.

2.4 13^{ème} MOIS pour le personnel des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest

A compter de l'exercice budgétaire commençant le 1^{er} Octobre 2012, le 13^{ème} mois sera payable sous forme de deux quotes-parts :

-50% d'un mois de salaire de base brut sur la paie de Juin (à compter de Juin 2013)

-50% d'un mois de salaire de base brut sur la paie de Novembre (à compter de Novembre 2013)

Les autres dispositions d'Entreprise relatives au 13^{ème} mois demeurent inchangées.

2.5 CHEF D'ETABLISSEMENT TOURNANT

Les Chefs d'établissement tournant de statut Maîtrise qui gèrent un centre de profit peuvent bénéficier d'une part variable par référence aux dispositions de l'accord d'entreprise Maîtrise.

Cette part variable peut représenter, pour une année complète, jusqu'à 10% de la rémunération annuelle.

2.6 REUNIONS DE TRAVAIL

Une note de service sur le temps passé en réunion (« réunion de secteur ») sera adressée en Septembre 2012 à la ligne hiérarchique opérationnelle afin de rappeler les règles applicables en matière d'heures supplémentaires et/ou de récupération et de frais de déplacements.



2.7 Subvention repas – Collaborateurs des Sièges administratifs de Châtillon et de Marseille

La subvention journalière dite « subvention alimentaire » accordée par la Direction au profit des collaborateurs qui payent leur repas est portée à 1.20€ à compter du 1^{er} Septembre 2012.

3. DEPOT

Les dispositions du présent accord sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} Août 2012 sous réserve des dispositions spécifiques applicables à certains articles. Ces dispositions sont applicables sous condition de signature d'un ou de plusieurs syndicats de salariés représentatifs en application des articles L 2232-12 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions que contient le présent accord 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 (DIRECCTE) et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le 20/07/ 2012

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

Pour la Fédération des Services CFDT,
Claire FOCESATO, 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.

