

**Procès verbal de désaccord**  
**Négociation annuelle obligatoire**  
**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** ».

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 les 19 Juin, 18 Septembre et 25 Septembre 2013 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 jusqu'au 31 Octobre 2013- sont exposées ci-après.

**Elles seront appliquées unilatéralement par l'Entreprise, en application des dispositions finales du présent PV.**

## 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 d'une revalorisation du salaire de base de 0,8%, quel que soit le service, en application des règles fixées ci-après.

La Direction prend en compte l'augmentation du SMIC (Salaire minimum de croissance) à intervenir en Janvier 2014 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 0,8% par l'effet du minimum légal (ou de nouveaux minima de branche qui seraient revalorisés avant le 31 Janvier 2014).

#### *1.1.1 Employés*

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

- Augmentation des salaires de base mensuels jusqu'à 0,8% au 1<sup>er</sup> Janvier 2014, au bénéfice des collaborateurs dont la rémunération de base n'a pas progressé d'au moins 0,8% par l'effet de la revalorisation du SMIC en Janvier 2014 ou par l'effet

de nouveaux minima conventionnels qui seraient applicables dès Janvier 2014.

- Pour les personnels de statut Employé de la société Mediance, le taux de révision annuelle est au maximum de 0,8 % des salaires de base mensuels au 1<sup>er</sup> Janvier 2014 ; Il est également tenu compte de la revalorisation du Smic pour déterminer le niveau de progression jusqu'à 0,8% ;

La Direction prendra pour référence le salaire de base de Décembre 2013 pour effectuer la comparaison visée au paragraphe précédent et déterminer le niveau de progression salariale jusqu'à 0,8%.

En cas d'augmentation du SMIC supérieure à 0,8% en Janvier 2014, l'augmentation légale s'applique, selon les principes visés ci-dessus.

## **1.2. Augmentation des salaires des collaborateurs de statut Maîtrise**

La Direction tiendra compte de l'éventuelle augmentation des minima de Branche (hors avenant 50) qui interviendrait avant le 31 Janvier 2014 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 0,8%.

### **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 0,8 % des salaires de base mensuels au 1<sup>ER</sup> Janvier 2014 ;
- Pour les personnels de statut Maîtrise de la société Mediance, le taux de révision annuelle garanti est au maximum de 0,8 % des salaires de base mensuels au 1<sup>er</sup> Janvier 2014 ;

La Direction prendra pour référence le salaire brut de base du mois de Décembre 2013 pour effectuer la comparaison visée au paragraphe précédent et déterminer le niveau de progression salariale jusqu'à 0,8%.

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les salaires de base mensuels minima pour 151,67 heures seront les suivants :

<b>Niveaux</b>	<b>Minima au 1<sup>er</sup> Janvier 2014</b>
VI	1656,44
VII	1787,30
VIII	1919,68

## **1. 4 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 :

- Le taux de révision annuelle garanti est au maximum de 0,8 % des salaires de base mensuels au 1<sup>ER</sup> Janvier 2014 ;

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 2014 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1<sup>er</sup> Janvier 2014, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation automatique. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

## **2 - VOLET SOCIAL**

### **2.1 Cotisations mutuelle - Janvier 2014**

L'augmentation des cotisations mutuelle résultant des besoins nécessaires au redressement technique du régime, à l'absorption de la mutualisation de la portabilité et à la dérive naturelle du régime frais de santé est prise en charge en totalité par l'Entreprise (hors augmentation du PMSS 2014) :

Pour l'ensemble des salariés (hors Alsace/Moselle) des sociétés Compass Group France, Servirest, Evhrest et Médiance, le coût global résultant de l'augmentation des cotisations mutuelle à intervenir au 1<sup>er</sup> Janvier 2014 sera supportée par l'Entreprise et ce pour l'année 2014.

### **2.2 Prime d'intermittence pour le personnel de statut Employé des sociétés Compass Group France , Servirest et Evhrest.**

A compter de Juin 2014, la prime d'intermittence est portée à 5%, sans autre modification des dispositions existantes.

### **2.3 Congés payés supplémentaires pour ancienneté (salariés de statut, Employé, Maîtrise, Cadre des Sociétés Compass Group France , Servirest et Evhrest)**

A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2014, le régime des congés payés d'ancienneté prévu par les accords d'entreprise (articles 32.2 et 27.2) est modifié comme suit :

Une fois acquis par le salarié, le droit à congés payés n'est plus abattu en cas de maladie impactant le temps de travail effectif au cours de la période (année) de référence.

B  
#

Le droit à CP pour ancienneté reste ouvert au jour anniversaire de l'ancienneté requise (10 ou 25 ans).

#### **2.4 Prime de détachement temporaire (salariés de statut, Employé, Maitrise, des Sociétés Compass Group France , Servirest et Evhrest)**

Le protocole d'accord 2006 est modifié comme suit : la prime de détachement temporaire est portée à 6€ par jour travaillé de détachement.

#### **2.5 Divers**

##### **Négociation 2014**

Outre les négociations déjà prévues pour 2014, l'Entreprise engagera une négociation spécifique sur les risques psychosociaux au cours du premier semestre 2014.

##### **Top fidélisation (appels d'offres)**

Pour rappel et information, le chèque cadeau attribué en cas de reconduction d'un contrat commercial existant, au bénéfice de CGF, est de 70€ par collaborateur éligible.

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



## Pour la CGT :

### **Salaires :**

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

Niveaux	CGT
1	1700
2	1750
3	1825
4	1900
5	2050
6	2150
7	2350
8	2600
9	3500

- Négociation salariale 2013 portant sur la compensation du stress en plus des augmentations de salaire classique (1700 euros premier salaire de base)
- Mise en place d'un 14ème 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

### **CONTRATS INTERMITTENTS**

- Prime d'intermittence à 6% du salaire annuel brut
- Un réel 13ème mois pour les intermittents
- Prime d'Intermittence versée même si le salarié n'a pas 1 an d'ancienneté
- Application de la CCN pour le reclassement prioritaire au sein du groupe pour les 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 : 70% employeur / 30% 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
- Congés spéciaux pour enfant (s) 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)

## **VOLET SOCIAL**

- Mise en place 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 tranche de 5 ans, 1% d'augmentation par an.
- Augmentation du nombre de jours de congés spéciaux par enfant malade
- PACS de l'enfant du salarié même nombre de jour que pour le mariage
- 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.
- Transformation des temps partiels en temps complets pour les salariés qui le désirent et alternative au choix du salarié
- application des jours RTT pour tous (Exemple Médiance)
- 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 postes 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 1ère année. 2/15 en plus à partir de 10 ans d'ancienneté
- 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**

- Mise en place de formations qualifiantes reconnues par une rémunération correspondante
- Augmentation des moyens consacrés

Demande de mise en place d'organes de concertation paritaire tels que :

- Lutter contre le stress au travail
- La pénibilité au travail
- Demande d'un certificat pour toutes les formations effectuées par les salariés (pour la VAE par ex) ainsi qu'un livret « parcours formation ».

## **Pour les Agents de Maîtrise**

Réunion sur les DE et/ou DO :

- **Paiement :**
  - des indemnités kilométriques (province),
  - des heures supplémentaires (les réunions doivent avoir lieu sur le temps de travail)

**Part variable :** Explication concrète de leur supérieur hiérarchique et par écrit à tous les agents de maîtrise des raisons du taux de part variable obtenu en rapport aux objectifs fixés (trop de points aléatoires et budget parfois inatteignables)

**Contrôle horaire :** paiement des heures supplémentaires, récupération de jours. Et NON au bon vouloir de la direction. Mise en place de pointeuses.

**RTT, congés payés :** pour pouvoir prendre ses 4 semaines d'affilée, ses RTT, ses Congés spéciaux quand on le veut ...

## **Création d'équipes de tournants pour chaque DE :**

Par la promotion de salariés ou embauche d'agents de maîtrise, formés à la production et à la gestion administrative des exploitations.

Mise en place de scan code barres pour réduire le temps des inventaires

**RESPECT (verbal, comportemental) DES AGENTS DE MAITRISE PAR LA VOIX HIERARCHIQUE**

**HALTE !!**

**A LA POLYVALENCE (caissier(e), formateur, auto-formation intranet, transporteur de fonds, EQR etc ... )**

A LA SURCHARGE DE TRAVAIL à la demande expresse de la hiérarchie, non remplacement des salariés en RTT, des absences pour maladie, congés spéciaux ... au nom de la réduction de la masse salariale pour de meilleurs profits.

UNE SEULE REPOSE A CES DYSFONCTIONNEMENTS → L'EMBAUCHE DE SALARIES !

Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.



## DISPOSITIONS FINALES :

CGF accorde une extrême importance à la refonte de son système de rémunération variable collective appliqué aux salariés de statut agent de Maîtrise. En conséquence, l'application intégrale et unilatérale des présentes dispositions était subordonnée à une modification -par voie d'avenant de révision- du régime de part variable attribué par les accords d'entreprise aux salariés Maîtrise.

L'avenant aux accords d'entreprise Maîtrise proposé aux organisations syndicales représentatives répond aux conditions de majorité (de signatures) fixées par les lois de Mai 2004 et d'Août 2008. Cet avenant a été signé le 13 Décembre 2013 par une organisation syndicale représentative ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés dans le collège Maîtrise et par la Direction.

**L'application intégrale et unilatérale des dispositions du présent procès-verbal de désaccord est subordonnée à l'absence d'opposition (prévu à l'article L 2232-12 du Code du Travail) à l'avenant aux accords Maîtrise d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentative ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés sur le collège.**

## ENTREE EN VIGUEUR, DEPOT, PUBLICITE

Les dispositions unilatérales du présent procès-verbal sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2014 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.

A l'issue du délai d'opposition fixé par l'article L2232-12 du Code du Travail et conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent procès verbal 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 30/12 / 2013

Pour l'UES Compass Group France :  
Frédéric BOURDEAU