

Procès-verbal de désaccord
Négociation annuelle obligatoire portant sur les
salaires et diverses mesures sociales 2015

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 12 novembre, 28 novembre et 10 décembre 2014 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-1, L.2242-5, 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 7 janvier 2015-sont exposées ci-après.

Elles seront appliquées unilatéralement par l'entreprise de manière partielle :

1. REMUNERATION

1.1. Augmentation générale des salaires :

1.1.1. *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 0.6% à compter du 1^{er} janvier 2015.

L'augmentation du SMIC 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 Médiance:

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0.6 % à compter du 1^{er} janvier 2015.

1.1.3. *Cadres*

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

- Une enveloppe de 0.6% des salaires de base est attribuée au 1^{er} janvier 2015, pour tous les cadres.

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 2015 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2015, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

2. VOLET SOCIAL

2.1 PAC (prime d'activité continue)

La PAC est portée à 62 €. Cette disposition remplace pour l'année 2015, toute autre règle d'indexation existante.

2.2 Projet d'accord intéressement - salariés des entreprises de l'UES COMPASS GROUP France

La Direction et les partenaires sociaux engageront une négociation spécifique portant sur un projet d'accord d'intéressement au cours du premier trimestre 2015.

2.3 Subvention repas (restaurant et cafétéria) - Collaborateurs du Siège administratif de Châtillon

La subvention journalière dite « subvention alimentaire » accordée par la Direction au profit des collaborateurs qui payent leur repas est portée à 1.30€ à compter du 1^{er} janvier 2015.

3. Conditions de versement du 13^{ème} mois pour les personnels de statut Employé, Maîtrise, Cadres des sociétés Compass Group France, Servirest et Evhrest :

3.1 A compter de 2015 et pour l'avenir, la quote part 13^{ème} mois constituée depuis le 1^{er} juillet sera versée sous forme d'acompte automatique au mois de décembre (le 10^{ème} jour ouvré du mois de décembre). Le principe du versement de la seconde quote part 13^{ème} mois avant les vacances de Noël est ainsi préservé.

3.2 Déblocage des demandes d'avances 13^{ème} mois à la demande des salariés

Les collaborateurs pourront obtenir à titre exceptionnel et à tout moment, le déblocage d'une avance sur la quote part acquise du 13^{ème} mois. Une seule demande écrite d'avance sera autorisée chaque année sur la quote part acquise à la date de la demande.

Le montant de l'avance ainsi versé viendra en déduction de la quote part versée en Juin ou en Décembre.



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	1750
2	1850
3	1900
4	1950
5	2100
6	2200
7	2400
8	2700
9	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

Cahier revendicatif 2014 Agents de Maîtrise

Réunion sur les D.E et/ou D.O. :

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 AtM 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. Conges payes: pour pouvoir prendre ses 4 semaines d'affilée, ses RTT, ses congés spéciaux quand on le veut ...

Création d'équipes de tournants pour chaque D.E

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 codes-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

A 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.

- Lutter contre le stress au travail
- La pénibilité au travail
- Demande d'un certificat pour toutes les formations effectuées par les salariés (pour VAE par exemple) ainsi qu'un livret "parcours formation"
- revalorisation des primes de médailles 20% en plus sur chaque médaille.
- Demande: que d'Activité partielle (ex : chômage partiel, APLD) soit rapidement mise en place lorsque que l'on estime cela nécessaire

- 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 complet pour les salariés qui le désirent et alternative au choix du salarié
- 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 associé 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 avances 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 organisations syndicales.

Formation:

- 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:

Médiance

- Application de la prime du 13 mois pour Médiance -
- Application des primes d'ancienneté pour Médiance.

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 pour palier l'imposition de la mutuelle
- 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 Casso 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 enfants malades.
- 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.
- Jours fériés payés double
- Réévaluation de la PAC à 80 € et de la PSM à 50 €
 - + prime de remplacement du niveau supérieur
 - + prime de Samedi à 50€
 - + prime de dimanche à 70€
 - + 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%
 - + prime de coupure
- Négociation des postes par statut pour tenir compte de la technicité du poste
- Repas gratuit pour les salariés des sièges sociaux

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