

Procès verbal de désaccord
Négociation annuelle obligatoire 2016
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 30 Octobre 2015, 2 Décembre 2015, 15 et 22 Janvier 2016 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 1^{er} Février 2016 - sont exposées ci-après.

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

1. PLATEFORME SOCIALE

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 2016.
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 2016.

AB *cy*

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 2016, pour tous les cadres. Compte tenu des délais d'arbitrage managérial, elle apparaîtra sur le bulletin de salaire de Février 2016, avec rétroactivité.

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 2016 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2016, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

2.1 - R.P.S et Assistance sociale (salariés des sociétés de l'UES)

L'entreprise met en place au plus tard au mois d'Avril 2016 un dispositif d'accompagnement psychologique et social en ayant recours à un cabinet spécialisé et référent dans les domaines de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux au travail. Ce dispositif comprend un volet de soutien et d'aide social (Assistance sociale intégrée aux équipes pluridisciplinaires du cabinet), volet lui aussi ouvert à l'ensemble des salariés de l'UES CGF.

Une communication interne sera effectuée par l'entreprise sur les modalités d'utilisation et d'accès au dispositif par les collaborateurs, avant son lancement au mois d'Avril. 2016.

2.2 - PAC (prime d'activité continue)

Le montant de la PAC est portée à 63 € brut au 1^{er} Février 2016. Cette disposition remplace pour l'année 2016, toute autre règle d'indexation existante.

2.3 - Projet d'accord intéressement - salariés des Sociétés de l'UES COMPASS GROUP France

La Direction et les partenaires sociaux engagent une négociation spécifique portant sur un projet d'accord d'intéressement au cours du premier trimestre 2016.

2.5 - Accords 35 heures - salariés des Sociétés de l'UES COMPASS GROUP France

La Direction proposera une négociation spécifique portant sur un projet d'accord 35 heures unique au cours du premier trimestre 2016.

2.6 Top fidélisation (appel d'offre multilatéral ou exclusif) – salariés des Sociétés de l'UES COMPASS GROUP France

Le chèque cadeau d'une valeur de 70€ par collaborateur, attribué dans le cas d'une reconduction d'un contrat commercial existant (avantage visé par les dispositions des NAO 2014), bénéficie dorénavant à l'ensemble des salariés des Sociétés de l'UES et ce à compter de 2016.

A compter de l'année 2016, les équipes des établissements qui sont renégociés de gré à gré dont l'issue commerciale est favorable (négociation exclusive finalisée par un avenant modifiant les conditions économiques ou commerciales du contrat, sans remise en cause ou résiliation), bénéficient d'un chèque cadeau de 70€ (montant par collaborateur).

Les collaborateurs en contrat à durée indéterminée de l'établissement de restauration éligible qui ont trois mois d'ancienneté (Groupe) bénéficient des mesures Top Fidé.

2.7 Médaille du travail – salariés de la Société Mediance

Le droit et les avantages liés à la médaille du travail sont améliorés de la manière suivante :

. Pour la médaille argent, l'ancienneté totale requise reste inchangée, l'ancienneté d'entreprise (Groupe) est abaissée à 9 ans, le montant de la prime est porté à 200€

. Pour la médaille vermeille, l'ancienneté totale requise reste inchangée, l'ancienneté d'entreprise (Groupe) est abaissée à 14 ans, le montant de la prime est porté à 225€

. Pour la médaille or, l'ancienneté totale requise reste inchangée, l'ancienneté d'entreprise (Groupe) est abaissée à 16 ans, le montant de la prime est porté à 325€

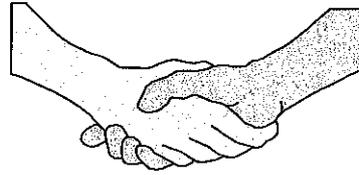
. Pour la médaille grand or, l'ancienneté totale requise reste inchangée, l'ancienneté d'entreprise (Groupe) est abaissée à 19 ans, le montant de la prime est porté à 525€

2. Dispositions finales

CGF accorde une extrême importance à l'actualisation de son système de rémunération variable collective appliqué aux Responsables d'établissement de statut agent de Maîtrise. Un avenant aux accords d'entreprise Maîtrise -devant répondre aux conditions de majorité (de signatures) fixées par les lois de Mai 2004 et d'Août 2008- sera proposé aux organisations syndicales dans les prochaines semaines.



SOLIDARITE



U.E.S

Cahier revendicatif 2015 Agents de Maitrise

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 A/M des raisons du taux de part variable obtenu en rapport aux objectifs fixés (trop de points aléatoires et budget parfois inatteignables)
Obtention pour les AM des sièges sociaux

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 conges spéciaux quand on le veut ...

1) Création d'équipes de tournants pour chaque D.E

Par la promotion de salariés ou embauche d'agents de maitrise, 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 !!!

2) A LA POLYVALENCE

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

3) 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

Cahier revendicatif 2015

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	1 750
2	1 850
3	1 900
4	1 950
5	2 100
6	2 200
7	2 400
8	2 700
9	3 500

- Mise en place d'un 14eme mois pour tous.
- Mise en place d'une 6^{ème} 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 Samedi à 50€
 - + prime de dimanche à 70€
 - + prime de caisse 55€
 - + jour férié travaillé à 50 €
 - + prime de détachement temporaire 15€
 - + prime de frais de garde 60€
 - + prime de trait 85€
 - + prime de tournant à 12%
 - + prime de coupure 10 € / H
 - + Prime pour les salariés compass pénitencier de 80€

Négociation des postes par statut pour tenir compte de la technicité du poste
Repas gratuit pour les salariés des sièges sociaux

(II) 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

4
AB

- Application de la CCN pour le reclassement prioritaire au sein du groupe pour les intermittents

(III)

(IV) 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)

(V) 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** 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.
- 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 (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 poste d'assistantes sociales associé à un budget d'urgence spécifique

CF
FB

- 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
- 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
- Aucunes 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.**
-
- Formation spécifique pour les personnels compass pénitenciers adapter à ce milieu
- augmentation des moyens consacrés.

Demande de mise en place d'organes de concertations paritaires 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 VAE par exemple) ainsi qu'un livret "parcours formation"