

PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2022

A la suite des réunions des 6, 13 et 20 Janvier 2022 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 et les Organisations Syndicales Représentatives pour l'année 2022.

Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des trois Sociétés composant l'UES CGF (sociétés Compass Group France, Servirest, Mediance).

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.

I- REMUNERATION

Le souci constant des parties de maintenir le pouvoir d'achat des salariés, les amènent à décider des mesures salariales ci-dessous :

I.1. Augmentation générale des salaires

Soucieux de maintenir le pouvoir d'achat des salariés face à l'inflation, la Direction et les organisations syndicales ont convenu des mesures d'augmentations de salaire suivantes, pour l'ensemble des salariés présents à l'effectif au 1^{er} janvier 2022 hors situation de congé de transition de fin de carrière, ou congé de mobilité.

1.1.1. **Employés**

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

Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 2,8% à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'augmentation du SMIC et des minima définis à l'article I.2 ne se cumulent pas avec cette revalorisation.

1.1.2. **Maîtrises**

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

Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 2,8% à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'augmentation des minima définie à l'article 1.2. ne se cumule pas avec cette revalorisation.

1.1.3. **Cadres (hors cadres dirigeants)**

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

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0,84% à compter du 1^{er} février 2022 rétroactif au 1^{er} janvier 2022.
- Une enveloppe de 1,96% des salaires de base est attribuée sous forme d'augmentations individuelles décidées par les Managers, à compter du 1^{er} février 2022 rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

L'augmentation des minima définie à l'article I.2. ne se cumule pas avec cette revalorisation.

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 2022 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1er Janvier 2022, il ne sera procédé à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

1.1.4 Cadres Dirigeants

Pour les personnels de statut Cadre Dirigeant des sociétés Compass Group France, Servirest, et Mediance :

- Une enveloppe de 2,80% des salaires de base est attribuée sous forme d'augmentations individuelles décidées par les Managers, à compter du 1er février 2022 rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

L'augmentation des minima définie à l'article I.2. ne se cumule pas avec cette revalorisation.

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 2022 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1er Janvier 2022, il ne sera procédé à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

I.2. Grille des salaires minima des personnels des sociétés Compass Group France et Servirest

Afin de reconnaître les différentes classifications au sein des entreprises Compass Group France et Servirest, la Direction et les organisations syndicales ont convenu de remettre en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2022, une grille des salaires minima comme suit :

	Taux Horaire	Temps Complet
I	10,57	1603,12
II	10,63	1612,22
III	10,77	1633,45
IV	10,95	1660,75
V	11,48	1741,13
VI	11,97	1815,45
VII	12,77	1936,78
VIII	13,86	2102,10
IX	17,94	2720,90

I.3. Modalités de paiement du 13ème mois

Dans l'objectif de donner du pouvoir d'achat immédiat aux salariés Compass Group France et Servirest qui le souhaiteraient, ces derniers auront la possibilité de choisir la périodicité du versement de leur 13ème mois, à compter du 1er juillet 2022, selon les 3 options suivantes :

- Versement mensuel ;
- Versement semestriel à savoir en juillet et en décembre ;

- Versement annuel en décembre.

Pour l'année 2022, la Direction interrogera l'ensemble des salariés concernés à partir de mars 2022, pour connaître leur option*.

A défaut de réponse, le versement semestriel restera la règle. Cette option pourra être modifiée, à la demande du salarié, pour les années futures, au plus tard le 15 janvier de l'année en cours. L'option ainsi choisie sera valable pour l'ensemble de l'année civile sans possibilité de modification.

A l'embauche, la modalité de paiement est le versement semestriel.

**Cette information sera stockée dans le dossier individuel du salarié via notre système de paie ce qui permettra un déclenchement automatique du paiement.*

II. VOLET SOCIAL

II.1. Mesures Sociales

II.1.1. Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (L.3221-2) : Augmentation Générale de salaire additionnelle (+ 0,3 %)

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes. Elle entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre de l'accord en vigueur relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, des précédentes Négociations Annuelles Obligatoires et de l'index égalité professionnelle, tout en élargissant les mesures des années précédentes, à la population cadre et en accélérant la résorption des éventuels écarts.

Le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et IX de la convention collective de la restauration collective (statut Employé, Maîtrise et Cadre) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2021 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté groupe identique (par tranche de 5 ans).

Les collaboratrices de statut Employé, Maîtrise et Cadre ayant une ancienneté supérieure à 6 mois de reprise ou d'entreprise (période d'essai y compris un renouvellement concluant) en contrat à durée indéterminée, bénéficieront d'une revalorisation maximale de 0,3% en plus de l'augmentation générale visée aux articles I.1. et I.2 des présentes, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

L'AG additionnelle est appliquée sur le salaire de base mensuel brut à compter du mois de février 2022, rétroactif au 1er janvier 2022.

II.1.2. Prime de fin d'année des collaborateurs de la Société MEDIANCE - Plan de progression triennal

La prime versée en application de la Convention Collective de la Restauration Rapide est majorée de 10% par tranche d'ancienneté, pour l'année 2022 comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 an à moins de 3 ans : le montant est porté à 286,17€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 336,74€ brut.

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 453,87€ brut.

Les conditions de versement, la périodicité, etc. de cette prime qui sont prévues par la Convention Collective de la Restauration Rapide restent inchangées.

En 2023, la prime de fin d'année sera à nouveau revalorisée de 10%, puis encore de 10% en 2024.

II.1.3. Congés pour décès de conjoint

A compter du 1er janvier 2022, le congé pour décès du conjoint d'une durée de 5 jours est porté à 8 jours ouvrés. Les conditions d'attribution et de rémunération de ce congé restent inchangées.

II.1.4. Avantage en Nature Nourriture (salariés Above Unit des Sièges et Directions Régionales)

Conformément aux engagements de la Direction pris lors des dernières négociations annuelles obligatoires de l'année 2021, les parties ont décidé de rendre éligible, l'avantage en nature nourriture, à un nombre de salariés plus important.

Ainsi, à compter du 1er février 2022, les parties conviennent que les personnels des Sièges et DR dont le salaire de base brut mensuel est inférieur à 3500€ bénéficieront d'un avantage en nature nourriture.

Bénéficiant par conséquent d'un avantage dit « gratuit » au sens des dispositions du code de la sécurité sociale, ces collaborateurs « above unit » ne payeront plus leur repas à compter de la date d'application de cette mesure.

Le bénéfice conventionnel du présent ANN est toutefois subordonné à la composition du plateau repas suivant : un plat principal et trois périphériques (exemple type : une entrée, un dessert, une boisson et un plat principal) par repas.

La présente disposition ne concerne pas les personnels des restaurants, lesquels bénéficient d'avantages en nature nourriture sans contrainte de composition de plateaux.

•L'avantage en nature nourriture déclaré sur bulletin de salaire est soumis à charges sociales et à impôt. Il est évalué forfaitairement à 3,78 € par repas pour l'année 2022

II. 2. Mesures favorisant l'attractivité de nos métiers

II.2.1. Prime de détachement temporaire

La valorisation de la mobilité interne qui permet de développer des passerelles entre les marques, de découvrir de nouveaux environnements de travail et de réduire le recours au travail temporaire est essentielle.

Par référence à l'article 25 de l'accord du 8 Décembre 1998 (accord SHR statut Employé) et à l'article 27 de l'accord du 8 Décembre 1999 (accord SHR Maîtrise) et à l'article 2.2 des mesures unilatérales prises par la Direction lors des NAO 2021, le montant de la prime de détachement reste inchangé à savoir 12,50€ brut par jour travaillé de détachement sans limitation du nombre de périodes de détachement sur un mois donné, dans le respect des temps et jours de repos fixés par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les parties au présent accord souhaitent par ailleurs maintenir la valorisation de l'investissement de long terme du collaborateur qui s'inscrit dans une démarche de mobilité régulière.

Ainsi, les parties ont décidé de maintenir le versement, tous les 20 détachements, d'une prime additionnelle de 50€ brut qui est accordée en sus des primes de détachements journalières :

Soit : 20 jours de détachements x 12,50 € + 50 € = 300€ pour une séquence de 20 détachements.

Les exclusions prévues par les accords d'entreprise susvisés restent applicables.

Cependant, les parties au présent accord souhaitent élargir le bénéfice des dispositions de la prime de détachement temporaire aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent scolaire et ce pour tous les détachements réalisés y compris ceux pendant les vacances scolaires.

Ainsi à compter du 1er février 2022, tout salarié en contrat intermittent scolaire, détaché sur un autre établissement, pendant les vacances scolaires, bénéficiera de la prime de détachement d'un montant de 12,50€ brut par jour travaillé de détachement sans limitation du nombre de périodes de détachement sur un mois donné, dans le respect des temps et jours de repos fixés par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les parties précisent également que ce même collaborateur bénéficiera, du versement, tous les 20 détachements, d'une prime additionnelle de 50€ brut qui est accordée en sus des primes de détachements journalières selon les conditions précisées ci-dessus.

II.2.2. Prime de détachement spécifique

Afin de favoriser la mobilité sur des établissements dit « en tension », les parties ont décidé de créer une prime de détachement spécifique à compter du 1er avril 2022 pour tous les collaborateurs, y compris les salariés en contrat intermittent, amenés à être détachés sur des sites travaillant 7/7 jours tous segments confondus*.

Ainsi, le montant de la prime de détachement spécifique sera de 25€ brut par jour travaillé de détachement sans limitation du nombre de périodes de détachement sur un mois donné, dans le respect des temps et jours de repos fixés par les dispositions légales ou conventionnelles.

Il est précisé que cette prime de détachement spécifique se cumule avec la prime additionnelle de 50€ brut versée tous les 20 détachements visés au II.2.1 :

Soit : 20 jours de détachements x 25 € + 50 € = 550€ brut pour une séquence de 20 détachements.

Cette prime de détachement spécifique ne se cumule pas avec la prime de détachement temporaire.

**Le déclenchement de cette prime sera automatisé via notre système de paie à partir d'une liste d'éléments tels que Ets, Ur, ...*

II.2.3 Prime Top fidélisation

La prime Top fidélisation attribuée dans le cadre des Appels d'offres ou négociation exclusive dont l'issue est favorable pour l'entreprise est revalorisée à hauteur de 125€ brut. Les conditions d'attribution restent inchangées. La prime est versée à l'ensemble des collaborateurs du site concerné dès lors que le contrat ou l'avenant au contrat est signé du client.

II.2.4 Prime de cooptation

Afin de multiplier les sources de recrutement, et d'attirer de nouveaux candidats des métiers en tension, les parties ont décidé de poursuivre le processus de cooptation en élargissant la liste des métiers éligibles aux fonctions de Cuisinier, Chef de Partie et Chef de Production.

La prime de cooptation versée au collaborateur qui présentera une candidature de Cuisinier, Chef de Partie, Second de cuisine, Chef de Cuisine, Chef de Production, Chef Gérant et Gérant percevra, à la validation de la période d'essai du candidat, une prime de cooptation d'un montant de 500€ brut.

Enfin, il est décidé de doubler la prime de cooptation pour toute candidature concernant un poste de Chef Gérant soit 1000€ brut.

Le bénéfice de cette prime reste exclu aux fonctions RH, Directeur Régional, Chef de secteur. Cette prime sera versée aux seules cooptations effectuées sur des postes disponibles ailleurs que dans son équipe d'affectation.

II.2.5 Prime spécifique Maître d'Apprentissage CFA Planète Chef

Les parties ont décidé de créer une prime spécifique pour les tuteurs des apprentis du CFA Planète Chef d'un montant de 100€ brut par an et par apprenti accompagné. Les conditions de versement sont identiques à celles de la prime tuteur prévues par « le Protocole d'Accord UES Compass Group France portant sur les salaires et Diverses mesures sociales 2007 ».

Cette prime se cumule avec la prime tuteur déjà existante.

II.3. Mesures liées aux contraintes spécifiques de nos métiers

II.3.1. Indemnisation des coupures au profit des collaborateurs de statut Employé et Maîtrise de l'UES CGF

L'Entreprise et ses partenaires sociaux sont attentifs aux fortes amplitudes de travail, notamment sur les établissements qui comportent deux services quotidiens.

L'indemnisation de 3,50€ brut par coupure journalière ininterrompue de plus de 2 heures prévue à l'article 2.6. de la décision unilatérale à l'issue des NAO de 2021 est maintenue.

Cependant, les parties au présent accord souhaitent indemniser le plus grand nombre de collaborateurs en réduisant la durée de la coupure éligible à la prime.

Ainsi, l'indemnisation de 3,50€ brut par coupure journalière ininterrompue sera versée, à compter du 1er février 2022, pour toute coupure supérieure ou égale à 1h30.

II.3.2. Prime secteur pénitentiaire

Afin de favoriser le recrutement et la mobilité sur le secteur pénitentiaire, les parties ont décidé la création d'une prime dite « prime pénitentiaire » qui sera versée mensuellement au collaborateur, tous statuts confondus sous réserve d'absence de pénalité contractuelle prononcée par le client sur le site d'affectation du salarié. Son montant sera fonction de son lieu d'affectation et de son temps de travail contractuel.

Ainsi, il est prévu, à compter du 1er avril 2022, le versement de cette prime*, pour un salarié à temps plein, de la façon suivante:

- 50€ brut mensuel pour un temps plein pour un collaborateur affecté sur une unité de restauration (UR) classée « Détention » ;
- 34€ brut mensuel pour un temps plein pour un collaborateur affecté sur une unité de restauration (UR) classée « Cantine » ;
- 17€ brut mensuel pour un temps plein collaborateur affecté sur une unité de restauration (UR) classée « Mess ».

La prime sera versée selon la présence physique du collaborateur sur son lieu de travail. Ainsi, toute absence du lieu de travail amputera son montant.

**Le déclenchement de cette prime sera automatisé via notre système de paie à partir d'une liste d'éléments tels que Ets, Ur, ...*

II.3.3. Prime de dimanche

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficient d'une majoration des heures de travail réalisées le dimanche d'un montant de 12% du taux horaire dans la limite de 14,17€ brut. Les parties conviennent de supprimer le plafond de 14,17€ et ce à compter du 1er février 2022.

II.3.4. Travail de nuit

Les salariés amenés à travailler sur des heures de nuit entre 21h et 6h du matin bénéficient d'une majoration de salaire qui, à compter du 1er février 2022 sera revalorisée à hauteur de 15% de leur taux horaire de base.

III ENGAGEMENTS DE NEGOCIATIONS

La Direction s'engage à ouvrir des négociations au cours de l'année 2022 sur les thèmes suivants :

- La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels ;
- L'égalité professionnelle ;
- La rémunération variable des responsables d'établissement ;

Par ailleurs, la Direction proposera dans les prochains mois :

- La création d'un statut de salarié tournant au sein de l'entreprise ;
- La mise en place d'un livret d'accueil et d'un livret des avantages sociaux pour la société Mediance.

Enfin, la Direction s'engage à rencontrer les partenaires sociaux en juillet 2022, dès lors que l'inflation serait supérieure ou égale à 2,8% selon les données de l'INSEE sur l'année 2022.

Dans cette hypothèse, la base de discussion concernant l'augmentation générale applicable à compter du 1er octobre 2022, serait de 0,65%.

IV DISPOSITIONS FINALES NAO 2022 - Dépôt

Les dispositions du présent accord NAO 2022 sont à durée indéterminée. Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er janvier 2022. Les dispositions qu'il contient 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 et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :
Mathilde BOUCHARD, Directrice des Ressources Humaines.

Pour la Fédération des Services CFDT,
Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale.

Pour le syndicat FO COMPASS (SFO/CGF)
Raphael JEANROY, Secrétaire Général

Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,
Christine GUIDA, Déléguée Syndical Central

Pour la Fédération CFTC CSFV,
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat CGT,
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat UNSA COMPASS
Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central

CLAUSE D'OCCULTATION AU PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2022

Suite à la conclusion du PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP France portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2022, les signataires conviennent que certaines dispositions jugées sensibles seront retirées de la version dudit accord qui sera rendu public et que cet accord fera l'objet d'une publication partielle (C. trav., art. L. 2231-5-1, al.2), à savoir :

Mentions retirées :

- tous les éléments chiffrés (taux, montant, pourcentage, durée...) ;

- grille des salaires des minima ;

- prime de détachement temporaire : *« Cependant, les parties au présent accord souhaitent élargir le bénéfice des dispositions de la prime de détachement temporaire aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent scolaire et ce pour tous les détachements réalisés y compris ceux pendant les vacances scolaires.*

Ainsi à compter du 1^{er} février 2022, tout salarié en contrat intermittent scolaire, détaché sur un autre établissement, pendant les vacances scolaires, bénéficiera de la prime de détachement d'un montant de 12,50€ brut par jour travaillé de détachement sans limitation du nombre de périodes de détachement sur un mois donné, dans le respect des temps et jours de repos fixés par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les parties précisent également que ce même collaborateur bénéficiera, du versement, tous les 20 détachements, d'une prime additionnelle de 50€ brut qui est accordée en sus des primes de détachements journalières selon les conditions précisées ci-dessus. »

- L'intégralité de la « Prime de détachement spécifique » ;

- L'intégralité de la « Prime secteur pénitentiaire » ;

- L'intégralité des « Engagements de Négociations ».

Fait à Châtillon, le

Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS Group France :

Mathilde BOUCHARD, Directrice des Ressources Humaines dument mandatée pour représenter les sociétés de l'UES Compass Group France.

Pour la Fédération des Services CFDT :

Dominique JARDIN, Déléguée Syndicale Centrale

Pour le syndicat FO COMPASS (SFO/CGF)
Raphael JEANROY, Secrétaire Général

Pour le Syndicat de la Restauration Collective CFE-CGC Fédération INOVA :
Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale

Pour la Fédération CFTC CSFV :
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat CGT :
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat UNSA COMPASS :
Jean-Louis ROUSSEL, Délégué Syndical Central