

PROCES VERBAL DE DESACCORD PARTIEL UES CGF

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2021

Le protocole d'accord NAO 2021 de l'UES CGF, signé par deux organisations syndicales, n'a pas recueilli une majorité de voix suffisante de la part des organisations syndicales représentatives.

En conséquence et 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 à la majorité absolue, 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 des 23 Décembre 2020, 8 et 21 Janvier 2021 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- sont exposées ci-après.

Ces mesures sont appliquées unilatéralement par l'Entreprise, en application des dispositions finales du présent PV :

1. Revalorisation des salaires (AG)

1.1. Augmentation des salaires :

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 0,7 % à compter du 1^{er} janvier 2021.
L'augmentation du SMIC et des minima de branche ne se cumule 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 0,7 % à compter du 1^{er} janvier 2021. L'augmentation des minima de branche ne se cumule pas avec cette revalorisation.

1.1.3. Cadres

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

- Une enveloppe de 0,7 % des salaires de base est attribuée pour l'encadrement, à compter du 1^{er} Janvier 2021. L'augmentation des minima de branche 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 2021 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1^{er} Janvier 2021, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

II - Volet Social

2.1- Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (L.3221-2 Code du travail) : Augmentation Générale de salaire additionnelle (+ 0,2 %)

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes et 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.

Le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et VI de la convention collective de la restauration collective (statut Employé et Maîtrise) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2020 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté identique (par tranche de 5 ans).

Les collaboratrices de statut Employé et Maîtrise 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 0,2 % en plus de l'Augmentation Générale visée aux articles 1.1.1 et 1.1.2 des présentes, soit une AG pouvant aller jusqu'à 0,9 % au maximum, 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 1^{er} Janvier 2021.

2.2 - 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 du protocole NAO 2020, le montant de la prime de détachement est porté de 10€ à 12,50€ brut par jour travaillé de détachement à compter du 1^{er} février 2021, 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 exclusions prévues par les accords d'entreprise susvisés restent applicables. Toutefois, il est rappelé que les salariés en contrat intermittent scolaire bénéficient de la prime en cas de détachement intervenant pendant les périodes d'activités définies par le calendrier scolaire académique, (hors reclassement pendant les périodes de vacances scolaires).

A compter du 1^{er} Février 2021 :

Les parties au présent accord souhaitent par ailleurs valoriser l'investissement de long terme du collaborateur qui s'inscrit dans une démarche de mobilité régulière : tous les 20 détachements, une prime additionnelle de 50€ brut 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

2.3. – Prise en charge d'un mois de cotisation mutuelle (salariés de l'UES CGF)

En raison de la période Covid, l'Entreprise et ses partenaires sociaux décident de porter une attention particulière aux dépenses de santé à la charge directe des collaborateurs. La cotisation salariale sera en conséquence supportée par l'Entreprise sur le mois de Septembre 2021, quel que soit le statut des collaborateurs et l'option mutuelle.

Les salariés ayant renoncé à adhérer au régime de frais de santé (bénéficiant d'une dispense de droit) ne sont pas visés par cette disposition.

2. 4. – Cotisations retraite par capitalisation – salariés Cadre de l'UES CGF

Afin d'améliorer les rémunérations dites « différées » et compléter les pensions de retraite des collaborateurs de statut Cadre, le taux de la cotisation patronale de retraite supplémentaire est revalorisé de +0,2% sur le bulletin des salariés à compter du 1^{ER} Janvier 2021.

2.5. - Prime de fin d'année collaborateurs de la Société MEDIANCE

La prime versée en application de l'article 44.1 de l'avenant 43 du 24 Janvier 2011 à la Convention Collective de la Restauration Rapide est majorée de 10% par tranche d'ancienneté comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 ans à moins de 3 ans : le montant est porté à 260,15 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 306,13€ brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 412,61€ brut

Les conditions de versement, la périodicité, etc de cette prime qui sont prévues à l'article 44.1 de l'avenant 43 à la Convention Collective de la Restauration Rapide restent inchangées.

2.6. – 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 et travaillent en 7/7 jours.

Par conséquent, l'indemnisation prévue par les textes en vigueur est portée de 2,08€ à 3,50 € brut par coupure journalière ininterrompue de plus de 2 heures à compter du 1^{er} Février 2021.

Cette indemnisation bénéficie aux salariés des secteurs Hospitalier, personnes âgées, Social, Médico-Social, Entreprise et Scolaire travaillant en 7 jours sur 7 (le fonctionnement en 7/7 jours des établissements et des collaborateurs étant défini par les dispositions de la convention collective et des accords d'entreprise), à l'exception des collaborateurs des établissements pour lesquels il existe déjà une prime de coupure prévue par voie d'usage ou par accord de site.

2.7. – Mobilité interne définitive (salariés de l'UES CGF)

Les dispositions à durée déterminée prévues dans le cadre de l'accord UES CGF du 27 Novembre 2020 sont améliorées comme suit à compter du 1^{er} Février 2020 :

Les salariés travaillant en contrat à durée indéterminée classique, rémunérés 12/12 mois, qui acceptent une mutation sur le segment scolaire dans le cadre d'un contrat intermittent scolaire par voie d'avenant, bénéficient d'un maintien de leur salaire annuel brut de base pendant 24 mois dans les conditions suivantes :

La première année (soit pendant 12 mois à compter de la prise de poste en contrat intermittent scolaire), le maintien de salaire consiste à maintenir la rémunération annuelle brute de base en totalité.

La seconde année et pour une nouvelle durée de 12 mois, l'écart entre la rémunération initiale et la rémunération de base cible en contrat intermittent scolaire est compensée par l'entreprise à 50%.

Exemple :

1^{ère} année :

- Salaire d'origine : 20800€
- Salaire cible en contrat intermittent scolaire : 15360€
- Maintien de salaire pendant les 12 premiers mois : 20800€

2^{ème} année :

Maintien de salaire pendant les 12 mois suivants : 18080€

Le maintien de salaire apparaît sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

2.8. – Avantage en Nature Nourriture (salariés Above Unit des Sièges et Directions Régionales) : programmation et engagement de négociation triennale

A compter du 1^{er} Février 2021, les personnels des Sièges et DR dont le salaire de base brut mensuel est inférieur à 3000€ 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.

L'extension du bénéfice de l'ANN pour les tranches de salaire supérieurs sera à nouveau rediscutée lors des négociations annuelles obligatoires 2022 et 2023.

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 3,65€ par repas pour l'année 2021*

2.9. – Ancienneté Prime Médaille du travail

Pour calculer l'ancienneté afférente au déclenchement de la prime, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans les différentes sociétés et filiales détenues directement ou indirectement, présentes ou futures par Compass.



Cahier Revendicatif

CGT

Employés maîtrises cadres

2021

Augmentation des salaires de 5%.

REVENDEICATIONS SALARIALES :

- Revaloriser les différents échelons afin d'avoir une graduation significative.
- A ce jour, du niveau 1 à 3 toute la grille des salaires est la même pour tout le monde ! Aucune reconnaissance !
- Suppression de la carence pour l'obtention du 13ème mois.
- Prise en compte de la prime d'ancienneté dans le calcul du 13ème mois
- Revalorisation de toutes les primes de 5%
- Revalorisation de la prime de dimanche secteur pénitentiaire à 25€
- Prime départ en retraite: basée sur les indemnités légales de licenciement ou au plus intéressant de l'accord d'entreprise

SCOLAREST : prime d'intermittence à 10%

MEDIREST MEDIANCE : mise en place des accords MEDIREST pour MEDIANCE

CSE :

- augmentation de la subvention de 0.9% à 1.25%
- mise en place par le Groupe :
 - prime de vacances
 - chèques vacances

REVENDEICATIONS SOCIALES :

- Santé/Mutuelle : 70% Employeur 30% salarié, augmentation du financement de la part Prévoyance par Compass.
- Suppression des 3 jours de carence pour tous les salariés.
- Versement primes médailles du Travail des 30, 38 et 43 ans sans contrainte d'ancienneté d'entreprise.

RESPECT DES EQUIPES :

Païement de toutes les heures supplémentaires au mois le mois sans question de cycle ou de validation interminable.

Entrée en vigueur, dépôt et publicité

Les dispositions unilatérales du présent procès-verbal sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} Janvier 2021, sous réserve des dispositions spécifiques ou indications contraires 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 de l'UES CGF.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent PV 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 31 Janvier 2021

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,

Jean SALVADO, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat CGT,

Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat UNSA COMPASS

TOURE Ma Dembo, Délégué Syndical Central