

## PROCES VERBAL DE DESACCORD PARTIEL UES CGF

### Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2020

Le projet d'accord NAO 2020 de l'UES, signé par trois organisations syndicales représentatives, a recueilli 49,33% des voix exprimées au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles 2019.

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 (+de 50% des voix), 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 15 Novembre, 16 et 23 Janvier 2020 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, Evhrest et Mediance :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 1,2 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.  
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, Evhrest et Mediance:

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 1,2% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. 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, Evhrest et Mediance :

- Une enveloppe de 1,2% des salaires de base est attribuée en Février 2020 pour l'encadrement, rétroactive au 1<sup>er</sup> Janvier 2020 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 2020 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1<sup>er</sup> Janvier 2020, 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 (+1%)**

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 2019 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté identique (par tranche de 5 ans).

A cet égard et afin de tenir compte des contraintes du marché, les collaboratrices de statut Employé et Maîtrise relevant de la filière cuisine, ayant une ancienneté supérieure à 6 mois de reprise ou d'entreprise (période d'essai y compris un renouvellement concluants) en contrat à durée indéterminée, bénéficieront d'une revalorisation maximale de 1% 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 2,2% au maximum, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

Sont exclusivement visées par cette revalorisation additionnelle les Femmes, en écart de salaire, dont l'intitulé de fonction est le suivant : Commis de cuisine, Cuisinier, Pâtissier, Second de cuisine, Chef de cuisine, Chef Pâtissier.

L'AG additionnelle est appliquée sur le salaire de base mensuel brut à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020.

### **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) le montant de la prime de détachement est porté à 10 € brut par jour travaillé de détachement à compter du 1<sup>er</sup> Février 2020. Les exclusions prévues par les accords d'entreprise susvisés restent applicables. Toutefois 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).

Le paiement de la prime est à la charge de l'établissement d'origine qui « prête » le collaborateur.

La prime est déclenchée en automatique en faveur du collaborateur détaché à compter du mois de Mars 2020.

Le bénéfice de la prime est réservé aux changements d'établissements opérationnels impliquant un changement de numéro Siret.

Consécutivement au détachement, le collaborateur perçoit en outre le remboursement de ses éventuels frais supplémentaires en cas d'aggravation de ses temps ou distances de trajets habituels entre son domicile et son établissement d'origine\*.

*\*Sauf s'il bénéficie déjà d'une prise en charge de ses titres de transports, type Pass Navigo et/ou que le détachement n'entraîne aucune dépense additionnelle*

Les frais de déplacement sont en totalité à la charge de l'établissement « utilisateur ».

### **2.3. – Cotisations retraite par capitalisation – salariés Cadre de l'UES**

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 +0,4% sur le bulletin des salariés à compter du 1<sup>ER</sup> Janvier 2020.

### **2.4. - 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 dès 2020 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 236,50 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 278,30 € brut
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans et plus : le montant est porté à 375,10 € brut

Par ailleurs, une régularisation est faite par référence au montant brut de 370 € (montant conventionnel fixé par l'avenant 55, étendu en Février 2019) au profit des collaborateurs qui totalisaient au moins 10 ans d'ancienneté d'entreprise en 2019 à la date du versement, soit une régularisation de 29€ 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.

La prime de fin d'année dans son dernier état sera à nouveau revalorisée de 10% en 2021.

### **2.5. – Indemnisation des coupures au profit des collaborateurs à temps complet (salariés ayant des amplitudes de travail importantes) – Collaborateurs de statut Employé et Maîtrise de l'UES CGF**

L'entreprise et ses partenaires sont attentifs aux fortes amplitudes de travail, notamment sur les établissements qui comportent deux services quotidiens et travaillent en 7/7 jours.

La coupure qui interrompt une séquence de travail et peut en ouvrir une autre est différente des temps de pause qui sont compris dans une même séquence et sont pris en général sur le lieu de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient déjà d'une indemnisation aux conditions visées par l'avenant 52 de la Branche de la restauration collective. L'avantage conventionnel est étendu aux salariés à temps complet qui bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57% du MG\* (minimum garanti) par coupure journalière ininterrompue de plus de 2 heures à compter de Mars 2020.

*\*Soit 2,08€ brut en 2020*

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.

### **2.6. – Harmonisations des droits (congés spéciaux) – salariés de l'UES CGF**

Les congés spéciaux accordés par les accords d'entreprise à raison d'une naissance ou d'une maladie, d'une hospitalisation ou d'un handicap sont accordés sans différence de traitement et de manière identique aux collaborateurs dont les enfants sont nés par PMA (procréation médicalement assistée).

## Cahier revendicatif CGT :

Pour les Employés :

1. Augmentation des salaires de 10%
2. Egalité entre les femmes et les hommes
3. Mise en place d'un véritable accord sur la participation
4. Création d'une part variable pour les collèges employés de 4% du salaire annuel
5. CSE : augmentation de la subvention de 0.9% à 1.25%
6. Revalorisation de toutes les primes de 10% à l'exception des primes ci-dessous :
  - prime de coupure : 5 euros par jour
  - nouveau prime de charge mentale : 150 euros par trimestre
  - prime pénitentiaire : 70 euros
  - nouveau prime assiduité : 150 euros / an
  - prime de fidélisation : 120 euros
  - prime de caisse échelon 1 : 3 euros par jour
  - prime intermittent : 6%
  - prime détachement temporaire : 10 euros
  - prime de médaille du travail : +10%
  - prime de tournant 10 à 12%
7. Mutuelle :
  - 70% employeur / 30% salarié
  - Suppression des 3j de carence pour maladie
  - volet prévoyance décès : étendre la prise en charge pour les enfants à charge
8. Sécurité :
  - remplacement du personnel absent
  - amélioration des chaussures de sécurité
  - achat de ceinture lombaire pour le port de marchandise
  - achat de transpalette électrique
9. Faire une différence entre le niveau 1 et le niveau 2, ce qui veut dire augmenter le niveau 2
10. Droit à la déconnexion
11. Pour les mères ou pères élevant seuls leurs enfants de moins de 21 ans, 2 j de congés supplémentaires + remonter l'âge à 25 ans
12. Pour la prime de frais de garde : remonter l'obtention jusqu'au primaire
13. Augmentation de la médaille du travail et réduire l'ancienneté de groupe pour l'attribution de celle-ci pour toutes les médailles
14. Mise en place des accords d'entreprise Medirest pour Mediance et repas plus variés
15. Ecologie : prise en charge à hauteur de 10% pour l'achat d'un vélo ou trottinette électriques pour le trajet travail
16. Prime d'astreinte de 30 euros
17. Prime de départ à la retraite intégration des 35 ans de présence prime 6 mois de salaires, 40 ans de présence prime 7 mois de salaires.
18. Prise en charge par l'employeur à 100% du salaire en cas de chômage partiel
19. Transport : participation de l'employeur aux frais de transport voiture ou autre pour la province
20. Création d'un congé supplémentaire pour les salariés ayant une ancienneté de + de 30 ans
21. Suppression de la carence d'un an pour l'obtention du 13<sup>ème</sup> mois
22. Augmentation du pourcentage de l'ancienneté :
  - pour 5 ans : 2%
  - pour 10 ans 4%
  - pour 15 ans : 6%
  - pour 20 ans : 8%
  - pour 30 ans : 10%
23. Prime de trait week-end : 50 euros par jour

24. Prime de dimanche payé comme pour un férié : 50%
25. PAC : 100%

Pour les Maîtrises :

1. Augmentation de la part variable à 10%
2. Obtention pour tous les AM de la part variable (secrétaire des sièges sociaux, secrétaire de DR, diététicienne, responsable cantine du secteur pénitentiaire etc. ...)
3. Pour les chefs de cuisine adjoint responsable Mediance, mise en place d'une prime variable de 4%
4. Mise en place d'un véritable accord sur la participation
5. Respect des horaires et des conditions de travail
6. Contrôle horaire : paiement des heures supplémentaires. Au choix du salarié. Renégociation d'un véritable accord sur les tournants et le détachement temporaire
7. RTT, congés payés : pouvoir prendre 4 semaines d'affilées, ses RTT, ses congés spéciaux quand le salarié le souhaite
8. Création d'équipes de chefs gérants tournants spécialisés à l'activité Medirest
9. Mise en place des accords Medirest pour les salariés Mediance
10. Mise en place de scan codes-barres pour réduire le temps des inventaires
11. Suppression des jours de carence pour maladie sans délai d'ancienneté
12. Respect de l'égalité Femme/Homme
13. Augmentation des salaires de 10%
14. Halte à la surcharge de travail
15. A la demande de la hiérarchie : non remplacement des salariés en RTT, des absences maladie, congés spéciaux
16. Prime de charge mentale au travail de 150 euros / trimestre
17. Augmentation des primes apprentissage de 3%
18. Augmentation de la prime tutorat à 600 euros
19. Augmentation de la prime de tournant à 12%
20. Prime de dimanche à 50% comme pour un jour férié
21. PAC à 100 euros

Pour les Cadres :

1. Augmentation des salaires de 4%
2. Mise en place d'un véritable accord sur la participation
3. Mise en place de 150 euros trimestrielle de charge mentale au travail
4. Respect des accords sur l'égalité Femme/Homme
5. La remise d'objectifs réalisables précis individuels à chacun des cadres pour l'exercice avec un minimum basé sur les conditions pas que sur les résultats

## **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 2020 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.

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 2020

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :  
Frédéric BOURDEAU, Directeur des Ressources Humaines.

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

Pour la Fédération FO FGTA :  
Luc NTEP Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,  
Olivier MARTIN, Délégué Syndical Central.

Pour la Fédération Commerce Service et Force de Vente CFTC :  
Pascal VALENTIN, Délégué Syndical Central.

Pour le Syndicat CGT,  
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central.

Pour le syndicat UNSA COMPASS  
TOURE Ma Dembo, Délégué Syndical Central.