

PROTOCOLE D'ACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2024

A la suite des réunions des 21 décembre 2023, 9 et 25 janvier 2024 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 au sein des sociétés de l'UES Compass Group France, pour l'année 2024.

Les dispositions figurant ci-après se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des Sociétés composant l'UES CGF.

Elles ne peuvent également se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet.

I-REMUNERATION

I.1. Garantie d'évolution de salaire de + 2.2% au 1^{er} juin 2024

La Direction et les partenaires sociaux, ont décidé d'accorder à l'ensemble des salariés de l'UES, présents à l'effectif au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} juin 2024 une garantie d'évolution de salaire de +2,2% versée en 2 temps comme suit :

a) Au 1^{er} janvier 2024 : Garantie d'évolution de salaire de +1,5%

Pour les salariés, tous statuts confondus, percevant un salaire de base < 6000€/mois :

Il est décidé d'accorder à l'ensemble des salariés de l'UES Compass Group France, une garantie d'évolution de salaire de base mensuel de 1,5% calculée sur la période entre le 1^{er} mai 2023 et le 1^{er} janvier 2024.

Les différentes augmentations du SMIC et des minima intervenues au cours de l'année 2023 et sur janvier 2024 ne se cumulent donc pas avec cette revalorisation.

Exemples :

Monsieur X a eu +1% d'augmentation via la revalorisation du SMIC en mai 23, l'entreprise lui accordera donc une AG de +0,5%.

Madame Y a eu +2% d'augmentation via la revalorisation du SMIC en mai 2023 et celle de la branche en septembre 23, elle ne bénéficiera donc pas de revalorisation salariale supplémentaire

Madame Z n'a eu aucune augmentation depuis mai 23 via le SMIC ou la branche, l'entreprise lui accordera donc une AG de +1,5%.

Les salariés de statut Cadre et Agent de maîtrise embauchés après le 30 juin 2023, ne sont pas concernés par cette mesure.

Par mesure d'équité, les salariés embauchés entre le 1^{er} Janvier 2023 et le 30 juin 2023, se verront appliquer une augmentation proratisée en fonction de leur date d'entrée dans la société.

Les Salariés transférés au 1^{er} janvier 2024 uniquement, au sein des sociétés de l'UES Compass Group, bénéficieront de cette mesure sur présentation des 12 dernières fiches de paie, s'ils n'ont pas bénéficié d'une revalorisation de salaire collective à hauteur de 1,5% sur la période ci-dessus mentionnée.

Pour les salariés percevant un salaire de base $\geq$ à 6000€/mois

Une enveloppe de 1,5% de l'ensemble des salaires de base de ces collaborateurs, sera distribuée en Février 2024 sous forme d'augmentations individuelles décidées par la Direction.

Ces mesures seront mises en application sur la paie de février 2024 rétroactivement au 1^{er} Janvier 2024.

b) Au 1^{er} Juin 2024 : Garantie complémentaire d'évolution de salaire de +0,7%

Pour les salariés tous statuts confondus percevant un salaire de base < 6000€/mois :

Il est décidé d'accorder à l'ensemble des salariés de l'UES Compass Group France, tous statuts confondus, un complément de garantie d'évolution de salaire de base mensuel de 0,7% entre le 1^{er} mai 2023 au 31 mai 2024.

Les différentes augmentations du SMIC et/ou des minima intervenues sur cette même période ne se cumulent pas avec cette revalorisation.

Ainsi, chaque salarié aura bénéficié, sur la période du 1^{er} mai 2023 au 31 mai 2024, d'une évolution de salaire de 2,2%.

Les salariés de statut Cadre et Agent de maitrise embauchés après le 30 juin 2023, ne sont pas concernés par cette mesure.

Les salariés embauchés entre le 1^{er} janvier 2023 et le 30 juin 2023, se verront appliquer une augmentation proratisée en fonction de leur date d'entrée dans la société.

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

Pour atteindre notre objectif d'Employeur de Référence, et poursuivre l'effort de l'entreprise initié lors des NAO 2023, afin qu'aucun salarié ne perçoive un salaire de base au niveau du SMIC, il est décidé d'appliquer 1,20% d'augmentation à l'ensemble des niveaux de la grille des minima de branche applicable depuis septembre 2023.

Cette augmentation n'est pas cumulable avec d'éventuelles augmentations décidées lors des NAO de branche et applicable au 1^{er} janvier 2024.

	Taux Horaire	Temps Complet
I	11,66 €	1 768,43 €
II	11,72 €	1 777,53€
III	11,86 €	1 798,77 €
IV	12,06 €	1 829,10 €
V	12,56 €	1 904,94 €
VI	13,06 €	1 980,77 €
VII	13,88 €	2 105,13 €
VIII	14,78 €	2 241,63€
IX	19,07 €	2 892,28 €

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) de l'UES Compass Group France: Jusqu'à +0,5% d'augmentation générale de salaire additionnelle

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, en accélérant la résorption des éventuels écarts.

Après avoir réalisé le diagnostic global annuel des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, pour les niveaux I à IX de la convention collective de la restauration collective (statut Employé, Maîtrise et Cadre), une comparaison de ces écarts sera effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2023 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 de salaire pouvant aller jusqu'à 0,5% en plus de l'augmentation générale visée à l'article 1.1. 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 2024, rétroactif au 1er janvier 2024.

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

La prime versée en application de la Convention Collective de la Restauration Rapide est majorée de 10% par tranche d'ancienneté, pour l'année 2024 comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 an à moins de 3 ans : le montant est porté à 346,27€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans : le montant est porté à 407,45€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans à moins de 10 ans : le montant est porté à 549,19€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans à moins de 15 ans : le montant est porté à 595,89€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 15 ans et plus : le montant est porté à 655,48€ brut.

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

II.1.3 Prime Top fidélisation

A compter du 1^{er} janvier 2024 La prime Top fidélisation attribuée à chacun des salariés d'un site pour lequel un appel d'offre ou une négociation exclusive (gré à gré) dont l'issue est favorable pour l'entreprise, est réévaluée à hauteur de 150€ brut. (Soit 25€ brut supplémentaires). Les conditions

d'attributions restent inchangées.

II.1.4 Prime Top super fidélisation

Pour 72 sites dits à enjeux stratégiques pour l'année 2024, dont la liste est annexée au présent protocole, il est décidé d'attribuer une prime dite « super fidélisation » d'un montant de 225€ brut.

Les conditions d'attribution de cette prime sont identiques à la prime top fidélisation.

La prime top fidélisation et super fidélisation, ne se cumulent pas.

III DISPOSITIONS FINALES NAO 2024 - Dépôt

Les dispositions du présent accord NAO 2024 sont à durée indéterminée.

Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur sur la fiche de paie du Février 2024 rétroactivement au 1er janvier 2024. Elles ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Ainsi, les dispositions figurant ci-dessus, se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein l'UES Compass Group France.

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 People, Culture & Impact.

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-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

ANNEXE : liste des sites éligibles à la prime super fidélisation

Nom Etablissement
VEOLIA LE V
LYCEE SAINT-DENIS ANNONAY
RL VILLE DE SAINT-VICTORET CC LA DURANNE
LYCEE AURA - MARIE REYNOARD VILLARD BONNOT
LYCEE AURA - GRESIVAUDAN MEYLAN
LYCEE AURA - PIERRE BEGHIN MOIRANS
CAMPUS ORANGE BALMA (4 SITES)
CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LA LOIRE - ORVAULT
INRA ARIOMA NANTES
GDF SUEZ ELENGY MONTOIR DE BRETAGNE
RIE ORIGINE - TECHNIP FMC
CC VILLE DE PLAISANCE DU TOUCH
COLLEGE NAZARETH VOISENON
VILLE DE LA FLOTTE EN RE
RL ECOLE NOYERS SUR CHER - SET MEAL
RL ECOLE DE CORMERAY CC SET MEAL
CONSEIL DE L'EUROPE STRASBOURG (3 SITES)
MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTE
HIA LAVERAN MARSEILLE
DRFIP MONTPELLIER
HOTEL LE MAJESTIC CANNES
DGFIP BEZIERS
APTAR LE VAUDREUIL
PALAIS DES DROITS DE L'HOMME STRASBOURG
CENTRE EUROPEEN DE LA JEUNESSE STRASBOURG
THE DOW LAUTERBOURG
RIE BORDS DE SEINE 1 ISSY-LES-MOULINEAUX
MEDIANCE CENTRE HOSPITALIER REGIONAL ET UNIVERSITAIRE
PERIGARES
VILLE DE BERRE L'ETANG
CC BOURNEZEAU
MAISON DE RETRAITE LASSERRE - ISSY-LES-MOULINEAUX
RL VILLE DE HENNEBONT CC COLLEGE SAINT FELIX
MERCK SANTE LYON
MERCK SANTE MEYZIEU
APTIV EPERNON
FARMEA ANGERS
DELPHARM L'AIGLE
YOPLAIT LE MANS
EHPAD SAINT MARTIN HILSENHEIM
EHPAD LE MANOIR GERSTHEIM
CH CAMBRAI
ALVANCE ALUMINIUM DUNKERQUE
ASPEN NOTRE-DAME DE BONDEVILLE
MATRA ELECTRONIQUE MBDA LACROIX SAINT OUEN
GRAND PORT MARITIME DU HAVRE
APTAR LE NEUBOURG

Nom Etablissement
PPG COATINGS SA
SOCIETE GENERALE NANTES
INSTITUT DU SACRE CŒUR VILLE DU BOIS
RL SAINT MICHEL SUR ORGE CC ATHIS
WORLDLINE RIE LE VOLTAIRE PUTEAUX (4 SITES)
CERCLE MILITAIRE MARSEILLE
VALEO ECLAIRAGE MAZAMET - 2 CONTRATS
DIRECTION DEPARTEMENTALE DES SERVICES VETERINAIRES RODEZ
ECOLE DE SAINT-CYR COETQUIDAN
ORANO TRICASTIN (4 SITES)
MEDIANCE CENTRE HOSPITALIER RÉGIONAL ET UNIVERSITAIRE DE RENNES - 2 CONTRATS
ESSEC BUSINESS SCHOOL CERGY
RL VILLE DE LONGJUMEAU CC ATHIS
RL VILLE DE COURRIERES
RL VILLE DE MONTIGNY EN OSTREVENT
CLINIQUE MUTUALISTE CATALANE PERPIGNAN
RL VILLE DU PERREUX-SUR-MARNE
UNAPEI 92 - RESIDENCE DU BOIS-CLAIR - UNAPEI 12 SITES
RL HOPITAL HENRI MONDOR CRETEIL - APHP 6 SITES
NAVAL GROUP PARIS 15 (2 SITES)
GHT HAINAUT CAMBRESIS - CH LE CATEAU CAMBRESIS
BARBATRE SCOLAIRE ET EHPAD ROCTERIE
RIE SNCF ARTHUR RIMBAUD SAINT-DENIS (3 SITES)
RIE LES QUADRANTS SAINT-QUENTIN EN YVELINES
LE BON MARCHE