

PROCES VERBAL DE DESACCORD UES COMPASS GROUP FRANCE

Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2025

A la suite des réunions des 11 décembre 2024, 9, 22 et 29 janvier 2025 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L.2242-8 et suivants du Code du Travail, la Direction a proposé à la signature des Organisations syndicales, un protocole d'accord portant sur une revalorisation des salaires et diverses mesures sociales.

Lors des négociations, la Direction avait soumis à la signature d'une seule organisation syndicale représentative au sein des sociétés de l'UES Compass Group France, la garantie d'évolution de salaire suivante :

- au 1^{er} juin 2025 de +1% pour les salariés de statut Employé et Agent de Maitrise ;
- au 1^{er} janvier 2025 de +1% et au 1^{er} juin 2025 +1% pour les salariés de statut Cadre, sous forme d'augmentation individuelle sauf pour les cadres dont le salaire de base est inférieur à 3650€,

A l'issue de la période de réflexion soit le 10 février 2025, ce protocole n'a recueilli aucune signature, en conséquence et conformément à l'article L2242-5 «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 ».

Toutefois, les mesures proposées dans le protocole seront appliquées unilatéralement par la Direction à l'exception de l'augmentation générale des salariés de statut Cadre dont le salaire est inférieur à 3650€. L'ensemble des Cadres bénéficieront d'une enveloppe individuelle.

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 + 1% sur l'année 2025 pour les salariés de statut Employé et Agent de Maitrise

La Direction et les partenaires sociaux, ont décidé d'accorder aux salariés de statut Employé et Agent de Maitrise, présents à l'effectif au 1^{er} janvier 2025 et au 1^{er} juin 2025 une garantie d'évolution de salaire de +2%.

L'augmentation du SMIC du 1^{er} novembre 2024 ou pouvant intervenir entre le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} juin 2025 et des minima prévus dans le présent procès-verbal de désaccord, ne peuvent se cumuler avec cette garantie d'évolution de salaire.

Cette garantie d'évolution de salaire est versée en 2 temps comme suit :

a) Au 1^{er} janvier 2025 : Garantie d'évolution de salaire de +1%

Il est décidé d'accorder aux salariés de statut Employé et Agent de Maitrise des sociétés de l'UES Compass Group France, une garantie d'évolution de salaire de base mensuel de +1%.

Exemples :

Monsieur X a eu 2% d'augmentation via la revalorisation du SMIC en novembre 2024, il ne bénéficiera donc pas de revalorisation salariale supplémentaire.

Madame Y a eu 0,5% d'augmentation via la revalorisation des minima de branche ou d'entreprise en janvier 2025 elle bénéficiera de +0,5% d'AG.

Madame Z n'a eu aucune augmentation depuis novembre 2024 via le SMIC, des minima de branche ou d'entreprise, l'entreprise lui accordera donc une AG de +1%.

Les salariés de statut Agent de maitrise embauchés après le 30 juin 2024, ne sont pas concernés par cette mesure.

Les salariés dont le contrat de travail a été transféré au 1^{er} janvier 2025 au sein d'une des sociétés de l'UES Compass Group, bénéficieront de cette mesure sauf s'ils ont bénéficié d'une revalorisation de salaire collective de 1% sur la période du 1^{er} octobre 2024 au 31 décembre 2024. Dans le cas où cette augmentation de salaire collective serait inférieure à 1%, la mesure d'augmentation prévue par la présente NAO, viendrait en complément à hauteur de 1%.

b) Au 1^{er} juin 2025 : Garantie complémentaire d'évolution de salaire de +1%

Il est décidé d'accorder aux salariés de statut Employé et Agent de Maitrise des sociétés de l'UES Compass Group France, un complément de garantie d'évolution de salaire de base mensuel de 1% supplémentaire dans les mêmes conditions qu'énumérées au I.1.

Ainsi, chaque salarié de statut Employé ou Agent de maitrise, aura bénéficié, sur la période du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} juin 2025, d'une garantie d'évolution de salaire de 2%.

Les salariés de statut Agent de maitrise embauchés à partir du 1^{er} janvier 2025, ne sont pas concernés par cette mesure.

I.2 Augmentations individuelles pour les salariés de statut Cadre

Au 1^{er} janvier 2025 : 1% des salaires de base mensuel au 1^{er} janvier 2025, sur 13 mois, des Cadres concernés, hors revalorisation de la grille, sera distribué sous forme d'augmentations individuelles décidées par les Managers

Les salariés de statut Cadre embauchés après le 30 juin 2024 ne sont pas concernés par cette mesure.

Au 1^{er} juin 2025 : 1% des salaires de base mensuel au 1^{er} janvier 2025, sur 13 mois, des Cadres concernés, sera distribué sous forme d'augmentations individuelles décidées par les Managers.

Les salariés de statut Cadre embauchés à partir du 1^{er} janvier 2025, ne sont pas concernés par cette mesure.

I.3. Grille des salaires minima des personnels des sociétés Compass Group France et Servirest

La Direction des entreprises Compass Group France et Servirest, décide d'appliquer, au 1^{er} janvier 2025, la grille des minima de salaire de base ci-dessous:

	Taux Horaire	Temps Complet
I	11,89€	1803,32€
II	11,95€	1812,42€
III	12,10€	1835,17€
IV	12,30€	1865,50€
V	12,96€	1965,60€
VI	13,46€	2041,43€
VII	14,30€	2168,83€
VIII	15,02€	2278,03€
IX	19,31€	2928,68€

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 +0,6% 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 2024 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 0,6% en plus de la garantie d'évolution de salaire visée à l'article I.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 revalorisé le cas échéant au 1^{er} janvier 2025.

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 2025 comme suit :

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 1 an à moins de 3 ans : le montant est porté à 380.89€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 3 ans à moins de 5 ans :

le montant est porté à 448,20€ brut.

- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 5 ans à moins de 10 ans : le montant est porté à 604,10€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans à moins de 15 ans : le montant est porté à 655,48€ brut.
- Salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 15 ans et plus : le montant est porté à 721,03€ 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 Avantage en nature nourriture (salariés Above Unit des Sièges et Direction Régionales)

A compter du 1er mars 2025, les parties conviennent que les personnels des Sièges et DR bénéficieront d'un avantage en nature nourriture quel que soit le montant de leur rémunération.

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'avantage en nature nourriture déclaré sur bulletin de salaire est soumis à charges sociales et à impôt. Il est évalué forfaitairement à 4,22€ par repas pour l'année 2025

A compter du 1^{er} mars 2025, les parties conviennent que les salariés du siège administratif de Marseille verront leur forfait repas aligné sur le montant de l'avantage en nature soit 4,22€ par repas.

II.1.4 Indemnisation des coupures au profit des collaborateurs de statut Employé et Agent de Maîtrise de l'UES CGF

Les parties ont souhaité augmenter l'indemnisation de la prime coupure de 5% soit 3,68€ brut par coupure.

Il est rappelé que sont éligibles à la prime coupure les salariés en contrat de travail à durée déterminée, indéterminée ou intermittent travaillant :

- à temps plein sur un site ouvert en 7/7,
- à temps partiel sur un site ouvert en 5/7 ou 7/7

et ayant une coupure journalière supérieure ou égale à 1h30.

III ENGAGEMENTS DE NEGOCIATIONS

La Direction s'engage à ouvrir des négociations au cours de l'année 2025 sur les thèmes suivants :

- Amélioration du Plan d'Epargne Entreprise ;
- Négociation d'un accord d'intéressement pour 3 ans ;
- Amélioration l'accord sur la qualité de vie au travail et sur l'aménagement des fins de

- carrières des salariés senior ;
- Renégociation des contrats d'assurance frais de santé ou prévoyance.

IV Au dernier état, les mesures proposées par les organisations syndicales lors de la dernière réunion de négociation étaient les suivantes :

En annexe, les cahiers revendicatifs de chacune des Organisations syndicales ayant participé aux réunions de négociations.

V DISPOSITIONS FINALES NAO 2025 - Dépôt

Les dispositions du présent procès-verbal de désaccord sont à durée indéterminée.

Sauf indication contraire spécifique mentionnée dans certains articles, les dispositions du présent procès-verbal entreront en vigueur sur la fiche de paie du mois de février 2025 rétroactivement au 1er janvier 2025.

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 2231-4 du Code du Travail, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé sur la plateforme de télé procédure et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Fait à Châtillon, le

Pour l'Unité Economique et Sociale Compass Group France :
Gino BALDERACCHI Directeur People, Culture & Impact.

Pour la Fédération des Services CFDT.
Guillaume ESCUDIE, Délégué Syndical Central

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

Pour le Syndicat CFE-CGC-INOVA,
Christine GUIDA, Déléguée Syndicale Centrale

Pour le Syndicat CGT,
Christophe CIANFARANI, Délégué Syndical Central

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