

ACCORD D'ENTREPRISE POUR LES COLLABORATEURS
MAITRISE ET CADRES OPERATIONNELS
PART VARIABLE DES RESPONSABLES D'ETABLISSEMENTS

UES COMPASS GROUP FRANCE

ENTRE :

Le représentant de l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE

D'UNE PART,

ET:

Les Organisations syndicales représentatives au sein de l'UES CGF.

D'AUTRE PART,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule :

Les profondes transformations du secteur de la restauration collective survenues ces deux dernières années conduisent l'Entreprise à s'interroger sur les modalités de rémunération variable de son encadrement opérationnel.

Les Représentants des salariés ont également exprimé le souhait de revoir les modalités de rémunération des objectifs liés à la rémunération variable du personnel d'encadrement opérationnel.

Devant ces constats, l'Entreprise et les Représentants des salariés ont souhaité négocier un nouvel accord relatif à la part variable des Responsables d'établissements et notamment revoir la définition des objectifs annuels et trimestriels qui définissent la part variable des Maîtrises et Cadres Opérationnels, Responsables d'établissements.

Les objectifs fixés dans le cadre de cette part variable de la rémunération sont la résultante d'un budget et de ses possibles révisions en cours d'année au niveau d'un établissement et / ou d'un secteur – ceux-ci s'inscrivant eux-mêmes dans le cadre du budget global de l'Entreprise.

A ce titre, l'Entreprise sollicitera les Directeurs Régionaux et les Chefs de secteur afin que ceux-ci s'investissent chaque année dans un processus d'explication individuel de leur budget auprès de chaque responsable d'établissement.

Les Chefs de secteurs s'assureront de la bonne compréhension du budget par le responsable d'établissement, définiront avec lui les meilleures pistes de gestion pour atteindre ces budgets et échangeront sur les derniers éléments contractuels actualisés.

Il est rappelé par ailleurs que les responsables d'établissement ont la responsabilité de mettre en œuvre les moyens et plans d'actions permettant d'atteindre la performance économique attendue dans le respect des engagements contractuels du contrat commercial et de ses avenants, des consignes hiérarchiques qu'ils reçoivent, ainsi qu'en déployant les meilleures pratiques managériales auprès de leurs équipes dans le respect des politiques de l'Entreprise.

Les objectifs seront, dans un premier temps, communiqués via Digiposte ou par courriel exclusivement pour les salariés n'ayant pas adhéré à ce dispositif. Cette communication sera, par la suite, effectuée via l'ERP de l'Entreprise. Cet outil permettra aux Responsables d'établissement de suivre leur budget établissement, et sa réalisation, au mois le mois, mais également de suivre le budget du secteur auquel ils appartiennent.

Les présentes dispositions modifient l'article 17 de l'accord d'Entreprise de 1999 et ses avenants ultérieurs de 2000, 2008 et 2013 ainsi que l'accord d'Entreprise du 5 août 2019 et de l'avenant n°1 du 20 novembre 2020 relatifs aux rémunérations variables des salariés de statut agent de Maîtrise et cadres opérationnels.

Elles se substituent à celles préalablement en vigueur au sein de l'UES Compass Group France et à ce titre révisent définitivement les stipulations de l'accord de 2019.

Ainsi il a été décidé ce qui suit :

Article 1 : Part Variable (PV) des Responsables d'établissement – Périodicité & bases de calcul

Les salariés Agents de Maîtrise et Cadres responsables en poste d'un établissement de restauration bénéficieront d'une rémunération variable dite « part variable », versée de façon trimestrielle, mesurée comme suit :

Trimestre 1 (Q1): octobre, novembre et décembre	La base de calcul est le budget*
Trimestre 2 (Q2) : janvier, février et mars	La base de calcul est la reprévision budgétaire trimestrielle réalisée à la fin du Trimestre 1
Trimestre 2 (Q3) : avril, mai et juin	La base de calcul est la reprévision budgétaire trimestrielle réalisée à la fin du Trimestre 2
Trimestre 4 (Q4) : juillet, août et septembre	La base de calcul est la reprévision budgétaire trimestrielle réalisée à la fin du Trimestre 3

**Les données budgétaires sont arrêtées selon les directives de Compass Group, la date fixe ne pouvant être connue ou arrêtée en avance.*

Soit une mesure de l'atteinte du résultat quatre fois par an (hors bonus additionnel annuel).

Les trimestres sont indépendants les uns des autres.

Les responsables d'établissements tournants et remplaçants sont éligibles à une part variable calculée sur la moyenne des rémunérations variables (en pourcentage) versée au niveau de leur secteur ou à défaut versée au niveau de la Direction Régionale à laquelle ils appartiennent.

Article 2 : Taux de Part Variable maximale en pourcentage

Les responsables d'établissements Agents de Maîtrise bénéficient d'une rémunération variable pouvant représenter au maximum jusqu'à 6% de leur rémunération annuelle de base (y compris 13ème mois), hors bonus additionnel visé à l'article 6 des présentes.

Les responsables d'établissements Cadres bénéficient d'une rémunération variable pouvant représenter au maximum jusqu'à 10% de leur rémunération annuelle de base (y compris 13ème mois), hors bonus additionnel visé à l'article 6 des présentes.

Le montant de cette rémunération variable dépendra de l'atteinte des objectifs fixés comme suit.

Article 3 : Critères de mesure (poids respectifs et critères)

La part variable maximale est mesurée par deux critères :

- **Pour les Agents de Maitrise :**

- **5%** du bonus trimestriel est mesuré sur le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode, du responsable d'Etablissement ou du secteur auquel il appartient ;
- **1%** du bonus trimestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro.

- **Pour les Cadres :**

- **9%** du bonus trimestriel est mesuré sur le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode, du responsable d'Etablissement ou du secteur auquel il appartient ;
- **1%** du bonus trimestriel est attribué en fonction de l'objectif fixé sur l'utilisation d'Oscar ou Winapro.

Utilisation des outils :

- Dans le cas où ni l'outil Oscar ni l'outil Winapro ne sont déployés sur l'établissement ou sur le Surcode, le 1% consacré à cet objectif sera alors réinjecté dans l'objectif économique du Responsable d'établissement.
- Dans l'hypothèse où l'outil Oscar ou Winapro serait déployé sur un établissement ou sur le surcode au cours d'un trimestre, le Responsable d'unité de restauration sera objectivé sur cet item lors du trimestre suivant.
- Le paiement de la part variable sur l'objectif « Oscar » (ou Winapro), est subordonné à l'atteinte de l'objectif défini en début de période, et il est indépendant de la réalisation de l'objectif économique.

Mesure des résultats économiques :

- Le résultat économique de l'Etablissement ou du Surcode est défini comme le « Unit Profit hors PPHE ».
- Le résultat économique du secteur est défini comme le Unit Profit (addition des sites du secteur) et les ouvertures/fermetures ne sont pas retraitées.
- Ainsi, le paiement de la part variable sur le résultat économique est subordonné à l'atteinte du résultat économique trimestriel de l'établissement ou du Surcode, ou, si celui-ci n'est pas atteint, du résultat économique trimestriel du secteur si ce dernier était atteint.

Ce dispositif a pour objectif d'encourager l'entraide et la collaboration au sein d'un même secteur, et augmenter les leviers managériaux des Chefs de secteur.

Dans le cas où, ni l'établissement ou le Surcode, ni le secteur ne réalisent leur objectif économique, il n'y a pas de versement de part variable sur le trimestre au titre de l'objectif économique.

Dans le cas où un établissement ouvrirait en cours de trimestre sans qu'un budget lui soit affecté pour des raisons de construction budgétaire, le responsable d'établissement verra sa part variable mesurée sur le secteur.

Article 4 : Règles de calcul de la part variable trimestrielle

Le calcul de la part variable est obtenu comme suit :

*(Salaire de base annuel du Responsable (y compris 13eme mois)
x taux de part variable maximum/4) x poids de chaque critère.*

Exemple : salaire annuel : 28000€ et %PV Maximale : 6%

Portion trimestrielle : 420€ pour une PV maximale atteinte soit 1680€ pour quatre trimestres atteints à 100% dans l'année, hors bonus additionnel.

Article 5 : Date de paiement de la part variable et participation du responsable à l'atteinte du résultat

Afin de fiabiliser l'analyse du résultat établissement et secteur, la part variable est payée en décalé sur le mois M+2 par rapport au trimestre mesuré :

- Trimestre 1 : paiement de la PV en acompte au 15 février
- Trimestre 2 : paiement de la PV en acompte au 15 mai
- Trimestre 3 : paiement de la PV en acompte au 16 août
- Trimestre 4 : paiement de la PV en acompte au 15 novembre.

Seuls les responsables en poste sur le site sur l'intégralité d'un trimestre mesuré sont éligibles à une part variable trimestrielle.

En cas de mutation supérieure ou égale à un mois, à l'initiative de l'employeur, au cours d'un trimestre mesuré, la part variable sera proratisée en fonction du nombre de mois passés sur chaque établissement, en qualité de numéro 1 du site.

L'absence du collaborateur sur la totalité de la période rend inéligible à la part variable du trimestre à l'exception des cas d'absences considérés comme du travail effectif comme l'accident de travail, de trajet ou la maladie professionnelle, le congé maternité, les congés payés et RTT, congés pour événements familiaux.

En cas d'arrivée ou de départ en cours de trimestre, le trimestre en cours ne fera l'objet d'aucun versement de bonus, en revanche celui du trimestre précédent sera bien considéré si les objectifs de performance sont bien atteints.

Article 6 : Bonus Additionnel Annuel :

Le taux maximal de la part variable (6% ou 10%) est augmenté de 2% au profit des Responsables d'établissements qui remplissent 2 objectifs supplémentaires appréciés à la même valeur chacun, soit 1% par critère :

- **L'hygiène et la tenue de l'établissement** mesurées à partir de la note PNNI obtenue suite aux audits établissements :

Le taux maximal de la part variable (6% ou 10%) est augmenté de 1% au profit des responsables d'établissement qui atteignent au moins deux fois sur l'année la note de 20/20 à l'occasion des audits établissements.

Si plus de deux audits sont réalisés sur un même site durant l'année, la condition visée au paragraphe précédent demeure, les audits suivants ne devant pas donner lieu à une note inférieure à 16 pour l'attribution du bonus additionnel.

Si l'établissement n'est audité qu'une seule et unique fois, la note minimale de 20/20 doit être obtenue pour l'attribution du bonus additionnel.

La note obtenue lors de ces audits est attribuée au Responsable d'établissement et non au site, ainsi, en cas de changement de site en cours de période, le Responsable conserve sa note.

- **L'atteinte de l'objectif sécurité** : Nombre d'accidents du travail (avec ou sans arrêt) sur l'établissement ou le Surcode en baisse par rapport à l'année fiscale N-1 ou Maintien à zéro accident.

Cet objectif sera retraité pour écarter les accidents survenus sur un autre établissement dans le cadre d'un détachement.

La mesure de ces 2 objectifs se fera à la fin de l'exercice annuel budgétaire.

Le paiement du bonus additionnel est déclenché trois mois après la fin de l'exercice budgétaire, sur la paie de Décembre (versement par acompte le 15 décembre), au profit des Responsables d'établissement présents aux effectifs au moment du paiement.

Article 7 : Dispositions finales

Sur les points qu'il règlemente, le présent accord se substitue aux accords, dispositions contractuelles ou usages d'entreprise antérieurs, dès son entrée en vigueur.

Article 8 : Entrée en vigueur communication et publicité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, reconductible chaque année par tacite reconduction. Il sera applicable à compter du 1^{er} octobre 2022.

Une commission de suivi se réunira en Mars 2023 puis tous les ans à l'automne.

Il pourra être décidé de le transformer par voie d'avenant (par exemple, pour définir de nouveaux critères de mesures) ou de le reconduire simplement en l'absence de modification.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux termes de l'article D. 2231-4 du code du travail, à savoir un dépôt accompagné des pièces justificatives sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail dénommée « Télé Accords» ainsi qu' un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Le présent accord sera en outre, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Parties contractantes.

Le présent accord sera également affiché sur les panneaux d'affichage en vigueur au sein de l'UES CGF.

Fait à Châtillon, le 13 octobre 2022

Pour l'Unité Economique et Sociale COMPASS GROUP FRANCE