

Accord portant sur l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la Qualité de Vie au Travail, le Droit à la Déconnexion, le Droit d'Expression des Salariés

Le présent accord est établi en application de l'article L2242-8 du code du travail entre FLUNCH SAS prise en la personne de son représentant dûment qualifié, Madame Brigitte CANU Responsable des Relations Sociales, d'une part,
et

les organisations syndicales ci-dessous énumérées prises en la personne de leurs représentants dûment qualifiés, d'autre part,

Monsieur Grégory DUBOIS
Délégué syndical central
Fédération des services CFDT
Tour ESSOR
14, rue SCANDICCI
93008 PANTIN

Madame Isabelle BOMBARDIER
Déléguée syndicale centrale
Fédération des commerces CSFV-CFTC
34, Quai de la LOIRE
75019 PARIS

Monsieur Jacques DONNART
Délégué syndical central
Syndicat CFE CGC INOVA
59 63, rue du rocher
75008 PARIS

Madame Marie Josée BIENVENU
Déléguée syndicale centrale
Fédération des Services CGT
263, rue de PARIS
93516 MONTREUIL

Monsieur Nicolas MILLARD
Délégué syndical central
FGTA FO
7, Passage Tenaille
75680 PARIS cedex14

PREAMBULE

FLUNCH et les partenaires sociaux ont construit ensemble un dialogue social qui a permis depuis de nombreuses années, la signature d'accords dont les mesures portaient sur l'emploi, l'évolution professionnelle, l'égalité professionnelle, la prise en compte du handicap. A partir de 2015, une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail a été initiée au travers des accords de prévention de la pénibilité. Cette démarche trouve une nouvelle dynamique avec la création d'un groupe projet multidisciplinaire « Qualité de vie au Travail » animé par la Direction des Ressources Humaines qui concrétise la volonté de FLUNCH de s'engager dans une démarche d'amélioration de la Qualité Vie au Travail de ses collaborateurs.

A ce titre, la qualité de vie au travail sera désormais intégrée dans les réflexions de l'ensemble des projets d'entreprise par :

- L'association systématique de la Direction des Ressources Humaines aux projets pouvant avoir un impact sur les conditions de travail des collaborateurs et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.
- La réalisation de pilotes et/ou l'association des acteurs directement impactés durant la conduite des projets.
-

Durant l'année 2018, FLUNCH souhaite construire avec tous les acteurs de l'entreprise, une démarche concertée autour de la Qualité de Vie, qui sera également co-construite avec les partenaires sociaux et ouvrira dès 2019 sur une négociation pluriannuelle. Dès 2018, Flunch et les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance de la mise en place d'une démarche ambitieuse de QVT dont ils décident de retenir aujourd'hui la définition du préambule de l'ANI (*Accord National Interprofessionnel*) de juin 2013

La qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.

Pour favoriser cette concertation, et engager en 2019 une négociation issue de celle-ci, FLUNCH et les partenaires sociaux ont donc décidé de ne retenir que le cadre annuel pour le présent accord.

En application de l'article L2242-8 du code du travail, FLUNCH et les partenaires sociaux ont choisi de traiter les thématiques suivantes dans cet accord :

- L'Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- L'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les Environnements et espaces de travail
- Le Droit à la déconnexion
- Le Droit d'expression directe et collective des salariés
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- La lutte contre les discriminations

Article I : CHAMP D'APPLICATION

Les parties à la négociation se sont rencontrées les 8 décembre 2017, 25 janvier et 27 février 2018 dans le cadre de la présente négociation.

Le présent accord est applicable dans tous les restaurants exploités par FLUNCH SAS.

Il est conclu dans le cadre de la négociation annuelle ouverte pour l'année civile 2018.

Article II : ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

La restauration étant un secteur d'activité exigeant en termes de disponibilité, la recherche d'une articulation harmonieuse entre la vie personnelle et professionnelle y trouve tout son sens. Sur ce thème, une dynamique d'amélioration permanente a été possible grâce au dialogue social instauré avec les organisations syndicales et des progrès continus ont été recherchés et actés dans les différents accords. Aussi, les partenaires sociaux ont souhaité réinscrire un grand nombre d'entre eux dans le nouvel accord.

II-1 Prise en compte des desideratas horaires ponctuels

L'entreprise s'engage à continuer à maintenir, pour les femmes comme pour les hommes, un taux de 90% de satisfaction des desideratas horaires ponctuels en fonction des demandes à gérer simultanément. Ce taux de satisfaction est porté à 100% pour raison médicale sous réserve de la production d'un justificatif. Ces desideratas doivent être communiqués à la hiérarchie avant l'affichage des horaires afin de préserver à la fois l'organisation du restaurant et l'équité entre les salariés.

Pour recueillir les desideratas, chaque restaurant déterminera une procédure connue de toute l'équipe. Un point annuel sera fait en restaurant, avec le CE, sur la mise en oeuvre de ce dispositif.

II-2 Situation des salariés cumulant deux emplois

Les demandes d'aménagement horaires des salariés cumulant plusieurs emplois seront examinées.

II-3 La prise en compte de la parentalité

II-3-a Le livret ÊTRE PARENT CHEZ FLUNCH

Le livret « être parent chez flunch » créé dans le cadre de l'accord 2011 2014 constitue un des axes forts de la communication sur les dispositifs liés à la parentalité en rassemblant dans un document unique toutes les informations qui y sont liées. Ce document comporte notamment des informations

sur les différents congés qui entourent la maternité ou l'accueil de l'enfant, la couverture prévoyance de la famille, le logement etc.

Une actualisation de ce livret sera assurée en 2018 et son édition sera réalisée en restaurant. Avant diffusion, une relecture sera réalisée avec les organisations syndicales signataires de l'accord. Des exemplaires « couleur » de celui-ci seront adressés aux restaurants pour en assurer la promotion et remis aux comités d'établissement.

Ce livret doit être remis à tout futur parent qui informe son manager de l'arrivée prochaine d'un enfant ainsi qu'à tout futur parent ou tout salarié(e) nouvellement embauché(e) ayant des enfants à charges. Il peut également être remis à tout salarié qui en fait la demande.

A la demande du salarié, il pourra lui être communiqué sous forme dématérialisée.

II-3-b Aménagements horaires spécifiques

-Gestion du mercredi

Les parents d'enfants de 2 ans à moins de 14 ans seront prioritaires pour l'attribution du mercredi en jour de repos. Les demandes seront examinées chaque année et seront satisfaites en fonction du nombre de demandes et du respect des dispositions de l'accord d'entreprise sur la rotation des week end. Si les deux parents sont salariés du même restaurant, il sera fait examen d'une seule demande.

A chaque rentrée scolaire, un point sera fait lors de la réunion du Comité d'Etablissement du mois de septembre afin d'apprécier, s'il y a lieu, l'évolution de la situation des salariés qui demandent à bénéficier de ce dispositif.

-Parents en couple travaillant dans le même restaurant

Les parents d'enfant de moins de 14 ans, en couple (marié, pacsé, vivant maritalement) travaillant dans un même restaurant pourront, dans la mesure du possible, et s'ils le souhaitent bénéficier d'une rotation des fermetures, afin de pouvoir assurer alternativement la garde des enfants.

A chaque rentrée scolaire, un point sera fait lors de la réunion du Comité d'Etablissement du mois de septembre afin d'apprécier, s'il y a lieu, l'évolution de la situation des salariés qui demandent à bénéficier de ce dispositif.

-Prise en compte des situations familiales particulières

Les parents d'enfants handicapés ou atteints de pathologies nécessitant la présence des parents pour les soins bénéficieront, sur présentation d'un certificat médical, d'aménagements horaires leur permettant d'assurer la présence nécessaire ou les soins.

-Aménagements temporaires des horaires

Retour de maternité

Dans le mois qui suit le retour d'un congé de maternité, un congé de l'accueil de l'enfant ou un congé parental d'éducation, et dans la mesure du possible et si la salariée en fait la demande, les restaurants limiteront à une fermeture par semaine afin d'assurer un retour serein à la vie active.

Aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire

En fonction de l'activité du restaurant, les salariés bénéficieront d'un aménagement de leur horaire de travail pour leur permettre d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire, et ce, jusqu'à l'entrée en 6^{ème} inclus.

-Pauses rémunérées des femmes enceintes

Il est rappelé que les accords FLUNCH et la convention collective prévoit les dispositifs suivants :

A compter du 4^{ème} mois de grossesse, les salariées enceintes travaillant en restaurant se verront attribuer 15 minutes de pause rémunérée pour une séquence de travail au moins égale à 4 heures.

Cette pause devra être prise en une seule fois.

A compter du 5^{ème} mois de grossesse, les salariées enceintes travaillant en restaurant se verront attribuer 20 minutes de pause rémunérée pour une séquence de travail au moins égale à 4 heures.

A compter du 6^{ème} mois de grossesse, les salariées enceintes travaillant en restaurant se verront attribuer 30 minutes de pause rémunérée pour une séquence de travail au moins égale à 4 heures. Ces pauses devront être prises en une ou deux fois.

l'amplitude de la journée de travail des femmes enceintes ne pourra excéder 11h, au lieu de 13h.

-Congé enfants malades

le nombre de congé pour enfant malade indemnisé à 80% passe de 7 jours à 8 jours à compter du 2^{ème} enfant.

-Prise en compte de l'ancienneté pour les primes anniversaires

Pour l'attribution des primes anniversaires les périodes de congés parentaux sont prises en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

Il est rappelé que les primes anniversaire ne sont versées qu'au retour effectif du ou de la salarié(e) dans l'entreprise

- Environnement du poste de travail des femmes enceintes

Pour les femmes enceintes, le restaurant examinera la comptabilité des postes de travail de la salariée, avec son état, principalement lorsque celle-ci effectue la réception, l'économat, la laverie et la salle. Si les postes occupés s'avèrent incompatibles avec l'état de la salariée, celle-ci sera formée et orientée envers des postes nécessitant moins de pénibilité.

Si nécessaire, la médecine du travail sera consultée

II-3- c Don de jours de repos entre salariés, en cas de maladie grave d'un enfant ou du conjoint (marié, pacsé, vivant maritalement) ou au bénéfice des proches aidants.

En cas de maladie grave d'un enfant, la loi permet à tout salarié, en accord avec l'employeur de faire un don anonyme de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise.

Flunch étend ce dispositif au conjoint (marié, pacsé, vivant maritalement) gravement malade.

Depuis février 2018, les proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap peuvent bénéficier de jours de congés non pris par d'autres salariés de leur entreprise.

La procédure de transfert des jours de congés sera complétée avec les nouveaux cas et de nouveau communiquée dans les établissements.

Une campagne de promotion de ce dispositif sera organisée au travers des comités d'établissements.

II-4-Promotion du dispositif d'accompagnement social :

Des dispositifs d'aides financières et d'accompagnement social sont accessibles à l'ensemble des salariés FLUNCH. Ces dispositifs sont les suivants :

-Le CEF (comité d'entraide familiale)

Afin de compléter le dispositif de rémunération par divers avantages offerts à ses salariés, Flunch a choisi de cotiser auprès du Comité d'Entraide Familiale (C.E.F.) organisme qui permet aux salariés des entreprises d'accéder à des aides financières.

Une information sera faite en restaurant comportant les prestations versées par cet organisme ainsi que la procédure à mettre en œuvre pour y avoir accès

-Les dispositifs proposés dans le cadre de nos contrats de prévoyance et de retraite

Ces dispositifs proposés ont vocation à accompagner les salariés en présence d'une difficulté ou d'une fragilité sociale. Une équipe sociale est à l'écoute des besoins des salariés, elle procède à l'analyse de la situation, identifie et propose les solutions les plus adaptées. Des aides financières sont attribuées dans certaines situations et sous conditions.

Une information sera faite en restaurant comportant les prestations versées par ces organismes ainsi que la procédure à mettre en œuvre pour y avoir accès

-L'Action logement

Des actions en faveur du logement sont mises en place chez FLUNCH grâce aux cotisations aux organismes gestionnaires du 1% logement

Une simplification des circuits administratifs des demandes et documents nécessaires à la gestion des demandes sera activée.

Une information sera faite en restaurant comportant les prestations accessibles au titre de l'action logement ainsi que la procédure à mettre en œuvre pour y avoir accès

D'autre part, il apparaît que l'ensemble des différents dispositifs d'accompagnement social sont peu connus des salariés et pas utilisés à hauteur de leur potentiel. L'entreprise mettra également en place des actions d'information de proximité afin de permettre à chaque collaborateur d'avoir connaissance de ces dispositifs et de les actionner en cas de besoin.

Article III : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'examen du rapport Egalité Professionnelle avec les partenaires sociaux en ouverture de négociation a permis de nouveau de constater que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes était une réalité chez FLUNCH.

Dans la phase de recrutement, dans le déroulement des carrières, dans les rémunérations FLUNCH veille au strict respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité que les dispositifs qui ont permis d'assurer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes soient reconduits dans le présent accord.

III-1 L'embauche : l'égalité de traitement des candidatures

Dans la continuité des précédents accords, Flunch assure l'égalité de traitement des candidatures tout au long du processus de recrutement. Ce principe d'égalité se retrouve dans tous les emplois que l'entreprise peut proposer.

Accord Egalité professionnelle Femme /hommes, Qualité de vie au travail,
Droit à la déconnexion, Droit d'expression des salariés

A cette fin, l'entreprise diffuse des offres d'emplois sans dénomination sexuée de poste, que ce soit des propositions en interne ou en externe.

Flunch offre la possibilité aux candidats de déposer un CV anonyme quel que soit le poste concerné, sur le site internet FlunchJobs.

L'égalité de traitement des candidatures concerne également les candidatures déposées en restaurant.

III -2 La Promotion : l'égalité d'accès aux promotions

III-2-a Le rôle de l'EAE dans l'évolution professionnelle

Flunch s'engage à ce que chaque collaboratrice et collaborateur bénéficie d'un entretien professionnel tous les ans(EAE). L'EAE est un moment fort de la relation managériale. Il permet de faire le point sur l'année qui vient de s'écouler, de poser le niveau d'exigence, de dégager les points d'appui et les axes de progrès pour développer le professionnalisme des équipes. Chaque collaborateur va également pouvoir s'appuyer sur cet entretien pour construire son avenir professionnel. Les possibilités d'évolution seront abordées systématiquement lors de l'EAE ainsi que les points de progrès nécessaires pour permettre la montée en compétence afin de favoriser l'évolution dans la grille de classification.

III -2 -b Le rôle des Revues de talents

Les revues de talents permettent de garantir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'identification des potentiels.

-L'organisation des revues de talents

La démarche des revues de talents se décline à trois niveaux :

- en restaurant :

une fois par an, l'équipe d'encadrement de chaque restaurant se réunit pour notamment identifier les potentiels moniteurs/trices, animateurs/trices de service ou adjoint(e)s de direction (promotion interne) ;

- en réseau :

une fois par an, chaque Directeur Opérationnel Régional anime avec le RRRHO une revue de talents à l'occasion d'une réunion de réseau. Cette revue est notamment l'occasion pour les directrices et directeurs de restaurant d'échanger sur leurs équipes, d'identifier les potentiels qui pourront intégrer les PROMO TALENT, de contribuer à la gestion prévisionnelle des ressources du réseau, de travailler sur les schémas de succession ;

Une fois par an, chaque Directeur Opérationnel Régional et le RRHO en présence des Dirigeants accompagnant le réseau, réalise une revue de talents des directeurs des restaurants du réseau. Cette revue permet notamment de valider les potentiels aux fonctions de Directeur/trice Opérationnel(le) Régional(e), et de repérer les candidat(e)s à des postes dans les Directions fonctionnelles ou au contrat de franchise.

- dans les Directions fonctionnelles :

Une fois par an, au sein des Directions Fonctionnelles, chaque Directeur fonctionnel réalise une revue de talents de ses équipes. Cette revue de talents permet de valider les potentiels d'évolutions des membres de son équipe et de travailler sur les schémas de succession

-Une égalité de traitement en Revue de Talents

Dans la continuité des précédents accords, Flunch s'engage à maintenir l'action des revues de talents pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

-Une Egalité d'accès aux missions et postes de l'entreprise

A l'occasion des revues de talents, une attention particulière sera portée au respect de la proportion de femmes /hommes parmi les personnes dont le potentiel évolutif vers une fonction d'encadrement a été validé puis parmi les personnes effectivement promues. Cette proportion sera étudiée avec les conditions de volontariat et de mobilité géographique.

Un bilan annuel F/H des promotions sera présenté en commissions de suivi

Cette égalité d'accès aux missions ou postes de l'entreprise se retrouve à plusieurs niveaux. Flunch garantit cette égalité pour :

- Les employé(e)s vers les missions de moniteurs ou d'AS
- Les employé(e)s vers un poste d'adjoint(e) de direction
- Les alternant(e)s vers un poste d'adjoint(e) de direction
- Les adjoint(e)s vers un poste de Directrice/Directeur de restaurant ou un poste dans les services fonctionnels
- Les collaborateurs des services fonctionnels vers des responsabilités opérationnelles en restaurant ou vers d'autres missions ou postes dans les services fonctionnels

Il est rappelé que les missions à responsabilité d'animateur de service ou de moniteur sont également accessibles à des salariés à temps partiel

III- 3 L'égalité d'accès à la Formation Professionnelle

Flunch garantit l'égalité d'accès à la formation professionnelle des femmes et hommes quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de carrière. Ainsi, par la formation, l'entreprise

veille à maintenir les conditions de compétences permettant un accès égal des femmes et hommes à tous les emplois.

Flunch s'attache donc à prendre en compte dans la mesure du possible les contraintes liées à la vie familiale qui peuvent entraîner des difficultés pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile pour un ou plusieurs jours.

A cette fin, de nombreux stages ont été régionalisés les Campus Régionaux permettant ainsi un accès facilité à des missions (monitorat, animateur de service) ou à d'autres postes (adjoint(e)s de direction ou directrices/directeurs de restaurant).

Les actions de formation ont donc lieu principalement sur le lieu ou la région d'affectation et aux heures de travail, pour les femmes et les hommes à temps partiel ou à temps complet. Néanmoins, certaines actions de formation nécessitent la présence des apprenants sur un lieu de rencontre fixe.

De même, les actions de formation sont développées à l'aide d'outils informatiques et de e Learning facilitant ainsi l'accès à la formation sur le lieu de travail aux femmes et hommes ainsi que le développement des compétences et l'évolution professionnelle.

L'accompagnement des salariés en formation dans les restaurants est assuré par des moniteurs formés à leur mission.

Flunch réaffirme sa volonté et s'engage à proposer des parcours de formation qualifiants permettant l'accès aux « Blocs de Compétences » et Certificats de Qualifications Professionnels (CQP) tant aux femmes qu'aux hommes.

III -4 L'égalité des rémunérations

III-4 –a Catégorie des employés

-L'égalité des rémunérations

L'examen du rapport de situation comparée montre qu'il n'existe aucune inégalité de traitement entre les hommes et femmes dans la catégorie EMPLOYE en ce qui concerne la rémunération, le taux horaire moyen des hommes et des femmes appartenant à cette catégorie étant sensiblement équivalent.

En effet, pour les hotes et hotesses, la rémunération est définie par le positionnement dans la grille de classification elle-même reliée à une grille de rémunération. Les connaissances et les compétences en lien avec la classification de la convention collective sont évaluées à partir d'une grille qui les mesure sur des critères totalement objectifs. Cette évaluation est elle-même préparée par les évalués qui ont également la possibilité de s'exprimer sur leur positionnement lors de l'EAE.

-L'égalité d'accès aux temps complet

En revanche, le rapport de situation comparée fait apparaître une proportion d'hommes à temps complet plus importante que celle des femmes et peut laisser supposer qu'il existerait une inégalité Accord Egalité professionnelle Femme /hommes, Qualité de vie au travail, Droit à la déconnexion, Droit d'expression des salariés

d'accès au temps complet entre les hommes et les femmes. Cependant les partenaires sociaux ont fait le constat qu' un rééquilibrage s'opère régulièrement depuis plusieurs années. L'attention des managers en restaurant sera à nouveau attirée sur la nécessité, lors de la proposition d'un contrat à temps complet, de prendre en compte des critères strictement objectifs exempts de considérations liées au sexe de la personne postulant sur un emploi à temps complet.

Un point annuel sera réalisé chaque année en comité d'établissement sur le respect de cette règle

Les personnes qui signent régulièrement des avenants compléments d'heures seront prioritaires pour ces propositions. Toutefois cette priorité ne sera pas applicable aux salariés en contrat « étudiant » de moins de 20 heures qui signent des avenants compléments d'heures à chaque vacance scolaire.

III-4-b Catégorie Encadrement

Sur la catégorie des agents de maîtrise, le rapport de situation comparée ne fait pas apparaître d'inégalité Femmes / Hommes dans la rémunération. L'égalité Femmes/hommes est totalement assurée dans le recrutement, la rémunération l'accès aux promotions

Pour la catégorie CADRE dans son ensemble, une différence régulièrement en baisse depuis plusieurs années, a été identifiée. Cependant, à ancienneté dans la fonction et compétence équivalente aucune disparité femmes/hommes n'a été mise en évidence dans la rémunération.

Un travail sur les statistiques sera réalisé afin de pouvoir communiquer des informations plus précises sur la catégorie des cadres tout en respectant une nécessaire confidentialité sur le montant des rémunérations individuelles

III-4- c Les outils permettant d'assurer l'égalité des rémunérations

Pour toutes les catégories professionnelles, l'égalité salariale est assurée pour les femmes et les hommes.

A l'embauche, les salaires proposés aux futurs recrutés sont strictement déterminés par le niveau de responsabilité du poste, sans discrimination liée au sexe.

Les révisions annuelles de salaires aux termes desquelles les augmentations individuelles sont attribuées reposent également sur des bases objectives.

Chaque année, avant l'attribution définitive des augmentations individuelles, « un comité des révisions des salaires » statue sur celles-ci dans la cadre du pilotage de la politique salariale. Ce comité aura également pour mission de veiller à maintenir l'équilibre actuel des rémunérations hommes femmes.

Article IV : ENVIRONNEMENT ET ESPACES DE TRAVAIL

Flunch affirme sa volonté d'améliorer de façon continue l'environnement et les espaces de travail mis à disposition des collaborateurs notamment grâce à l'association systématique de la Direction des Ressources Humaines aux projets pouvant avoir un impact sur les conditions de travail des collaborateurs ou la GPEC. En 2018, deux actions spécifiques portant sur les meubles de distribution et les roulants ainsi que les tenues de travail seront déclinées.

IV-1 Meubles de distribution et roulants

En 2015, dans le cadre d'une démarche concertée, FLUNCH et les partenaires sociaux accompagnés de consultants et d'experts, ont engagé une étude relative à la conception du matériel roulant et des meubles de distribution. Cette étude a abouti à la conception de roulants permettant de réduire le port de charges, les manipulations et les postures contraignantes. Dans le cadre de l'accord de prévention de la pénibilité, FLUNCH et les partenaires sociaux, avaient convenu de doter les restaurants de ces chariots et meubles au fur et à mesure des ouvertures, remodeling ou remplacement du matériel concerné.

Afin de renforcer notre engagement relatif à l'amélioration continue de l'environnement de travail et des conditions de travail ainsi qu'à la prévention de la pénibilité, FLUNCH s'engage à équiper au premier semestre 2018 l'ensemble des restaurants des meubles et roulants relatifs :

- Aux plateaux clients (chariot à hauteur constant pour plateaux clients, meuble ou adaptation du meuble serveur client)
- Aux couverts (bac de trempage couverts et échelle de tri)
- A l'espace dessert bar et salad bar (chariots pour bols et assiettes)

Des actions de sensibilisation portant sur la bonne utilisation du matériel accompagneront son déploiement. Elle sera préparée par le groupe projet et transmise aux restaurants en s'appuyant sur des acteurs de proximité.

En 2018, un budget d'investissement exceptionnel a été alloué à cette dotation.

IV-2 Tenues de travail

Dans le cadre de l'écoute « collaborateur à cœur » 2016, de nombreux collaborateurs se sont exprimés au sujet des tenues (matière, taille...). Sensible à ces remontées, FLUNCH a décidé de revoir son référencement de tenues.

FLUNCH souhaite impliquer le plus largement possible les équipes des restaurants au déroulement de ce projet afin de garantir l'adéquation des nouveaux référencements aux besoins des équipes et du métier.

Ainsi, les actions suivantes ont été réalisées :

- L'analyse détaillée des verbatims de l'écoute « collaborateurs à cœur » 2016

- L'envoi d'un questionnaire détaillé aux directeurs et aux adjoints pour compléter les remarques issues de l'écoute collaborateur à Cœur 2016

ou seront entreprises dans le cadre du projet :

- un adjoint par réseau sera identifié et sera porteur du projet dans le réseau. Il aura pour mission de transmettre au réseau les informations sur l'état d'avancement du projet et de faire remonter au groupe projet les informations recueillies auprès des collaborateurs suite aux tests réalisés
- Des tests seront réalisés en restaurant afin de recueillir le retour d'expérience des utilisateurs en situation de travail (tests au porté) et valider le choix de la collection.

Les collaborateurs seront dotés des nouvelles tenues au premier quadrimestre 2019.

IV-3 Environnement du poste de travail des femmes enceintes

Pour les femmes enceintes, le restaurant examinera la comptabilité des postes de travail de la salariée avec son état, principalement lorsque celle-ci effectue la réception, l'économat, la laverie et la salle.

Si nécessaire, la médecine du travail sera consultée

Article V : DROIT A LA DECONNEXION

Afin d'assurer le droit à la déconnexion de chaque salarié, FLUNCH propose d'élaborer une charte de bon usage des outils numériques.

Cette charte sera établie en septembre 2018. Avant diffusion dans l'entreprise, cette charte sera proposée aux organisations syndicales lors d'une rencontre qui rassemblera un représentant par organisation syndicale.

Cette charte aura pour objet d'informer et de sensibiliser, les salariés et les managers, à l'usage qu'il doit être fait des outils numériques au sein de l'entreprise et des bonnes pratiques permettant d'assurer le respect des temps de repos et congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

D'autre part, les managers peuvent être amenés à solliciter leurs collaborateurs afin qu'ils effectuent des changements d'horaires. Dans le cadre cet accord, il a été convenu que chaque collaborateur pourra informer son manager de son souhait de ne pas être sollicité durant ses temps de repos et /ou pendant ses congés pour effectuer des remplacements.

Article VI : DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES

Afin de compléter ce dispositif, flunch expérimentera durant l'année 2018, la mise en place d'espaces d'expression de proximité. Ces expérimentations viseront à définir, via des essais, des ajustements et une évaluation continue, un(des) dispositif(s) d'expression qui pourrait être partagé(s) et déployé(s) dans l'entreprise. Un bilan des dispositifs de même nature, testés précédemment dans certains restaurants, sera réalisé en parallèle de ces expérimentations : agoras, groupes de co-construction, partage de pratiques.

Ces expérimentations devront permettre de définir, confirmer et/ou valider :

- Les attentes des salariés et de l'entreprise, vis-à-vis de ces espaces.
- Les finalités, le mode de fonctionnement et d'animation des espaces.
- Les modalités d'action et/ou de restitution des travaux issus de ces espaces.
- Le rythme des échanges, le nombre de participants, la nature des participants (équipe, inter-équipes, incluant les managers, etc.).
- Les modalités d'activation du(des) dispositif(s) construit(s)
- Le rythme et les modalités de déploiement du dispositif proposé (animation du dispositif, formation des acteurs impliqués et des managers, outils nécessaire à l'animation et aux échanges)

L'évaluation des expérimentations visera : le fonctionnement de ces espaces, ses effets, les possibilités de duplication au sein de l'entreprise, l'articulation avec les dispositifs d'expression existants et les espaces de décision.

Il est entendu que l'objet des échanges visés par ces espaces de discussion est le travail. Les expérimentations seront réalisées durant le temps de travail des participants. Les participants seront volontaires pour contribuer à ces expérimentations.

Article VII : INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le bilan 2016 sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap présenté aux partenaires sociaux en ouverture de négociation met en évidence un réel engagement et une mobilisation de l'entreprise et des partenaires sociaux autour de cette thématique.

Cette démarche, fortement soutenue et relayée par les partenaires sociaux, a permis d'atteindre le taux d'emploi de 6% ou de s'en approcher fortement.

Néanmoins, le taux d'emploi et le nombre de BOETH accusent un léger déclin en 2016 mais la volonté d'intégrer et de fidéliser les salariés en situation de handicap demeure réelle et ce, au regard

Accord Egalité professionnelle Femme /hommes, Qualité de vie au travail,
Droit à la déconnexion, Droit d'expression des salariés

de l'ancienneté de ces salariés en situation de handicap, de leur l'âge, de leur évolution professionnelle.

Afin de renouer avec un taux d'emploi à hauteur de 6%, nous devons intensifier nos contacts avec les experts locaux (CAP EMPLOI, SAMET, POLE EMPLOI, AGEFIPH), pour optimiser la phase de recrutement et de maintien dans l'emploi.

Leurs expertises et leurs connaissances du tissu local devraient permettre à nouveau d'atteindre un taux d'emploi national de 6%.

Article VIII : LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Flunch en accord avec ses valeurs réaffirme sa volonté d'assurer une égalité de traitement pour tous ses salariés ou toutes personnes postulant pour un emploi. A cette fin de nombreux outils ou dispositifs sont développés dans l'entreprise.

VIII-1 Principe d'égalité de traitement et de non-discrimination développé dans les formations

Dans le cadre du parcours de formation ouvert aux managers, la lutte contre la discrimination est abordée sous différents angles et à de multiples reprises. Les formations relatives au recrutement ou au droit du travail contiennent des séquences spécifiques dédiées.

VIII-1-a Formation sur l'embauche

Les salariés en charge du recrutement sont formés à minima tous les 5 ans, à la non-discrimination à l'embauche.

VIII-1-b Formation sur les outils du management

Afin de garantir un principe d'égalité et de non-discrimination, Flunch a développé des formations afin que les managers puissent avoir une réelle compétence dans l'utilisation des outils du management. A l'issue de ces formations, les managers sont en capacité d'identifier les besoins en formation de leurs collaborateurs afin que ceux-ci puissent accéder aux évolutions souhaitées qui ont été préalablement validées par le manager. Ils sont particulièrement sensibilisés à la nécessité d'assurer à tous les salariés une égalité de traitement.

Ces formations sont les suivantes :

- Pour les adjoint(e)s de direction « Maitriser les fondamentaux du management individuel »
- Pour les directrices/directeurs « Mettre en œuvre les rituels du management ».

VIII-2 Recours à des partenaires

Dans la continuité du précédent accord, Flunch s'engage au respect du principe de non-discrimination.

Lors du recours à des agences de travail temporaire ou à des cabinets de recrutement, chaque prestation sous traitée fait l'objet d'un contrat avec une clause de non-discrimination.

VIII-3 Ecoute des collaborateurs

VIII-3-a Rôle des managers

La taille des établissements, l'organisation du travail, la répartition des missions permettent à tout manager d'agir en proximité avec ses équipes et d'identifier toute action de discrimination afin d'y mettre en terme. Les managers doivent également offrir à leurs collaborateurs l'écoute nécessaire à l'identification de discrimination et y remédier.

VIII-3-b Rôle des IRP

Les délégués du personnel et les comités d'établissement élus dans tous les restaurants et dans les services fonctionnels sont des acteurs de proximité en relais auprès des directeurs de restaurants et des managers des services fonctionnels pour les informer des situations de discriminations qui pourraient être portées à leur connaissance.

VIII-3-c Création d'une plateforme de lancement d'alerte

En complément des dispositifs déjà existants un dispositif d'alerte interne permettant le recueil de signalements émanant de salariés relatifs notamment à l'éventuelle existence de situations de discrimination ou de harcèlement est en cours d'étude.

Dans ce cadre une PLATEFORME de lancement d'alerte sera ouverte aux salariés de FLUNCH

Article IX : REFLEXION QUALITE DE VIE AU TRAVAIL PARTAGEE AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

En déclinaison des orientations stratégiques «FLUNCH, ENSEMBLE CAP sur 2018 », l'entreprise et les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de travailler ensemble à l'épanouissement des collaborateurs au travers d'une véritable démarche QVT. L'émergence de nouvelle technologie (WEB, Digital) l'apparition de nouveaux métiers, les changements sociétaux de vie et de comportement, l'arrivée dans l'entreprise de nouvelles générations aux aspirations différentes de leurs aînés vont amener des modifications profondes dans l'entreprise qui doivent également prendre en compte les aspirations des équipes AU MIEUX VIVRE dans l'entreprise.

Accord Egalité professionnelle Femme /hommes, Qualité de vie au travail,
Droit à la déconnexion, Droit d'expression des salariés

FLUNCH et les partenaires sociaux ont convenu d'organiser une réflexion commune en 2018 afin de préparer la démarche de négociation pluriannuelle qui sera ouverte en 2019. Dans ce cadre, des rencontres qui rassembleront une personne par organisation syndicale et les représentants de la Direction des Ressources Humaines seront fixées durant le deuxième semestre 2018.

Article X : SUIVI DE L'ACCORD

Afin d'accompagner les équipes, dans la déclinaison des politiques RH et des accords d'entreprise, une équipe de RRHO a été mise en place au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Une commission de suivi rassemblant un délégué par organisation syndicale signataire se réunira une à la fin de l'application du présent accord.

Article XI : DATE D'APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L2242-8 du code du travail pour une durée d'un an. Il entrera en vigueur à compter de sa signature. En application des dispositions légales, il cessera de produire ses effets à l'expiration d'une durée d'un an.

Pour être valable le présent accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections des comités d'établissements des titulaires et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

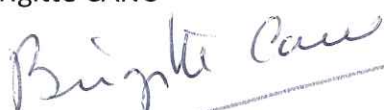
Article XII : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé en application des dispositions légales.

La partie la plus diligente des signataires notifiera le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 16 Avril 2017

Pour Flunch SAS
Madame Brigitte CANU



Accord Egalité professionnelle Femme /hommes, Qualité de vie au travail,
Droit à la déconnexion, Droit d'expression des salariés

Pour le syndicat CFDT
Monsieur Grégory DUBOIS

Pour le syndicat CFE - CGC
Monsieur Jacques DONNART

Pour le syndicat CFTC
Madame Isabelle BOMBARDIER

Pour le syndicat CGT
Madame Marie Josée BIENVENU

Pour le syndicat FO
Monsieur Nicolas MILLARD

