

## **Procès-verbal de désaccord établi au terme de la négociation relative à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels au sein de la SAS flunch**

Il est fait le constat suivant :

La société flunch SAS et les délégations syndicales FGTA-FO, CFDT, CGT et CFE CGC INOVA ont engagé le 24 juin 2022 les discussions relatives à la prévention des risques professionnels et notamment ceux s'inscrivant dans le cadre des dispositions des articles L. 4162-1 et s. du code du travail.

Dans le cadre de cette négociation, un diagnostic préalable des situations de risques dans l'entreprise a été réalisé en juin 2022 sur la base de l'inventaire des risques par groupe d'exposition homogène selon la méthodologie existante dans l'entreprise. Il en ressort qu'aucun salarié de la SAS flunch n'est exposé aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires et par unité de travail.

A partir de ce diagnostic, les parties ont identifié un certain nombre de pistes de travail concourant à prévenir l'exposition aux risques professionnels ; ces dernières ont servi de base aux discussions.

Compte tenu de l'impossibilité de conclure un accord entre les parties à l'issue des réunions qui se sont tenues les 24 juin, 7 et 19 juillet 2022, il est établi le présent procès-verbal de désaccord qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article du Code du travail précité.

Le procès-verbal de désaccord est établi entre la société SAS flunch, dont le siège social est situé 4 rue de l'Espoir 59260 LEZENNES, prise en la personne de son représentant qualifié Monsieur Emmanuel SAUSSARD, Directeur des Ressources humaines, d'une part,

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

- Le syndicat CFDT, représenté par Grégory Dubois
- Le syndicat CGT, représenté par Isabelle Sobkowiak
- Le syndicat FGTA FO, représenté par Aurore Franchomme
- Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par Philippe Delahaye

### **1. Dernier état des propositions respectives des parties**

#### **1.1 Position de l'Intersyndicale flunch (CGT - FGTA-FO - CFDT et CFE-CGC)**

Sur la base du projet d'accord transmis au dernier état par l'entreprise, l'Intersyndicale flunch demande qu'en matière de gestion des risques psychosociaux :

- les enquêtes suite à signalement soient systématiquement menées par des cabinets extérieurs.
- la gestion des incivilités en restaurant deviennent une priorité et que cette thématique soit abordée plus largement que par le biais de la seule formation à distance.

IS  
AF  
GD  
1

L'Intersyndicale regrette également que l'entreprise ne puisse pas s'engager plus précisément sur la réduction du poids des plateaux.

### **1.2 Dernière proposition de la SAS flunch**

Les dernières propositions de la direction sont annexées au présent procès-verbal :

Annexe 1 relative à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels listés à l'article L.4161-1 du code du travail au sein de la SAS flunch 2022 - 2025

Annexe 2 relative à la prévention des risques psychosociaux

## **2. Mesures unilatérales**

Les présentes mesures s'appliquent à l'ensemble des salariés de la SAS flunch.

### **I. LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS LISTES A L'ARTICLE L.4161-1 DU CODE DU TRAVAIL**

A titre préliminaire, la direction rappelle l'importance du port obligatoire des équipements de protection individuelle à tous les postes de travail. Un rappel sera fait dans chaque restaurant sur la nécessité de respecter cette obligation conformément au règlement intérieur.

#### **I.1 Actions en faveur de la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels**

L'entreprise a initié en 2019 un travail sur la réduction du poids des plateaux. Cela s'est traduit par la mise en service de nouveaux plateaux au sein des restaurants de Noyelles-Godault et Plaisir à l'occasion de leurs remodling.

Ces nouveaux plateaux ont un poids de 717gr, soit 233gr de moins que les plateaux habituellement utilisés au sein de l'Entreprise. Pour autant, la forme de nos plateaux représentant le nouveau Totem de l'entreprise, les nouveaux plateaux mis en service ne seront pas déployés au niveau national.

Or, par ailleurs, le diagnostic réalisé en juin 2022 met en évidence l'exposition de plusieurs postes à la manutention manuelle de charges, reposant notamment sur le port des plateaux. Sont ainsi concernés les postes de Salle, Laverie et Froid.

Dés lors, l'Entreprise s'engage à réaliser une nouvelle étude sur le choix des plateaux qui seront achetés dans le cadre du déploiement du nouveau concept et des remodling à venir afin de réduire le poids de ces derniers.

Ainsi, l'entreprise s'engage à établir un cahier des charges et à réaliser un appel d'offres sur une nouvelle référence de plateaux permettant notamment d'en limiter le poids.

#### **I.2 Actions en faveur de la réduction des poly expositions aux facteurs de risques professionnels**

##### **a) Réduction de la poly exposition aux facteurs de risques professionnels au poste Laverie**

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number 2 and various initials.

Le diagnostic met en évidence que les salariés travaillant sur le poste LAVERIE sont soumis à plusieurs facteurs de pénibilité à savoir : bruit, manutention manuelle de charges et positions forcées des articulations.

Afin de diminuer cette poly exposition aux facteurs de risques des salariés travaillant au poste Laverie, les actions suivantes seront menées:

- Réduire l'exposition des salariés au bruit

Une campagne de sensibilisation des salariés sera menée pour rappeler les risques de l'exposition au bruit et l'obligation du port des protections auditives. Cette campagne sera réalisée par voie d'affichage dans les laveries de tous les restaurants de l'Entreprise.

- Réduire l'exposition des salariés à la manutention manuelle de charges

L'engagement pris ci-dessus par l'Entreprise de rechercher une nouvelle référence de plateaux plus légers devrait se traduire par une réduction de l'exposition au facteur de manutention manuelle de charges des salariés affectés au poste laverie.

**b) Développer la poly compétence pour diminuer la poly exposition aux facteurs de risques professionnels**

Afin d'éviter que sur une même journée de travail, un salarié exécute plusieurs postes présentant des facteurs de pénibilité, il sera demandé aux restaurants de favoriser la polyvalence sur les postes moins exposés.

Les niveaux d'exposition aux facteurs de risques identifiés au sein de l'Entreprise par poste sont les suivants :

| Poste     | Manutention manuelle de charge | Bruit | Positions forcées des articulations |
|-----------|--------------------------------|-------|-------------------------------------|
| CAISSE    | 1                              | 0     | 1                                   |
| FROID     | 1 sauf si fontaine à boisson 2 | 0     | 1                                   |
| CHAUD     | 1                              | 0     | 1                                   |
| GRILLADES | 1                              | 0     | 0                                   |
| SALLE     | 1                              | 2     | 2                                   |
| LAVERIE   | 2                              | 3     | 2                                   |
| RECEPTION | 2                              | 0     | 1                                   |
| TAKE AWAY | 1                              | 0     | 1                                   |

Légende :

0 : Absence d'exposition

1 : Exposition faible

2 : Exposition modérée (dépassement du seuil possible en intensité)

3 : Exposition « Forte » (atteinte possible d'un seuil en intensité et en temporalité)

4 : Atteinte du seuil légal de pénibilité en intensité et en temporalité

Toutefois, sur ce point, la direction reconnaît la difficulté de mise en œuvre de cette volonté, eu égard aux impératifs qui pèsent déjà sur les restaurants du fait de l'obligation de respecter les règles légales, du souhait de l'entreprise de satisfaire les desideratas horaires et de la nécessaire adéquation entre le poste tenu et les compétences du salarié. Aussi, la mise en œuvre de cette

IS  
3 AP  
G-N

volonté devra s'inscrire dans le temps et tenir compte de la réalité et de la faisabilité de chaque restaurant.

### **I.3 Actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail**

Le diagnostic réalisé a mis en évidence que le transport de la vaisselle sur différents postes de travail soumettait les salariés concernés à la pénibilité liée aux ports de charges et aux postures contraignantes, de même que le chargement des buffets froids en glace pilée associé au travail de cette glace pilée avec les mains constituait également une cause de pénibilité.

La direction entend ainsi améliorer les conditions de travail par des actions qui consisteront à :

#### **a) Arrêt du concept glace pilée sur les nouveaux sites**

L'Entreprise continuera à supprimer la glace pilée dans les buffets du free flow dans toutes les ouvertures et à la remplacer dans les restaurants existants au fur et à mesure des remodeling impactant les buffets Free Flow.

#### **b) 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.

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 des expositions aux facteurs de risques professionnels, flunch a équipé en 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)

Toutefois, le diagnostic met en avant que le matériel mis à disposition n'est pas correctement utilisé alors qu'il concourt très significativement à la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Dès lors, il est impératif de renforcer les actions de sensibilisation portant sur la bonne utilisation du matériel.

L'Entreprise s'engage à former chaque année de l'application du présent accord 30% des hôtes(sses) de restauration à l'utilisation de ce matériel via le module de formation « ça roule pour vous ! (Gestes et Postures) ».

### **I.4 Actions en faveur du développement des compétences et des qualifications**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'D' and 'R' at the top, and 'G.' and 'G.A.' at the bottom, surrounding the page number '4'.

flunch a donné une large place à la formation dans ses politiques Ressources humaines. En effet, la formation a toujours été considérée comme un facteur de promotion et d'épanouissement. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, elle apparait comme un point incontournable de cette politique.

**a) Développer les formations métiers dans le cadre du développement de la poly compétence**

La poly compétence sera encouragée et les formations métiers qui seront mises en œuvre permettront de réduire des poly expositions aux risques professionnels.

**b) Utilisation d'un outil permettant d'étudier les accidents et maladies professionnelles**

flunch s'est dotée d'un outil de suivi des accidents et des maladies professionnelles désigné ACCILINE. Cet outil permet :

- aux directeurs et aux élus des CSEE de pouvoir plus facilement étudier les accidents survenant en restaurant
- à la DRH et à la CSSCT de consulter des données consolidées au niveau national.

Or, les parties ont constaté que cet outil est encore trop faiblement utilisé en restaurant.

L'entreprise a ainsi initié au 1<sup>er</sup> semestre 2022 une sensibilisation de l'encadrement en restaurant à l'utilisation obligatoire de cet outil.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à ce que tous les accidents du travail et les maladies professionnelles soient déclarés dans cet outil à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Afin d'atteindre cet objectif, 100% des Responsables RH seront formés en 2022 à l'utilisation de l'outil ACCILINE afin d'accompagner les directeurs et/ou adjoints de restaurant à l'utilisation de ce logiciel.

**c) Formations à la démarche de prévention des risques**

Afin d'ancrer la prévention des risques professionnels dans le quotidien des restaurants, l'Entreprise s'engage à former 100% des directeurs de restaurant au base de la prévention des risques professionnels.

La formation s'articulera autour des axes suivants :

- S'initier à la prévention des risques professionnels : Valeurs et enjeux, principes généraux de prévention, acteurs internes et externes, définitions des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Comprendre les liens entre travail et santé : Composantes d'une situation de travail, travail prescrit et activité de travail, déterminants de l'activité, variabilité et aléas, santé au travail.
- Comprendre l'accident de travail : Réactions immédiates, pluricausalité, faits, enquête, mécanisme de l'accident, arbre des causes, analyse et prévention.
- Participer à l'évaluation des risques professionnels : Pourquoi évaluer les risques, s'engager dans une démarche, identifier les risques, analyser les risques, caractériser les risques, rechercher des mesures de prévention, planifier les actions.

IS AF  
5  
G-D

## II. LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

### II.1 Les acteurs de la prévention des risques

Tous les acteurs de la prévention des risques doivent communiquer et travailler ensemble afin de réduire l'exposition aux facteurs de risques.

- **Managers/Directeurs**

L'encadrement est le premier acteur interne de la prévention des risques. Pour ce faire, Managers et Directeurs doivent s'inscrire pleinement dans la démarche de prévention des risques.

- **Salariés et Instances représentatives du personnel**

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants du personnel participent à la prévention des RPS.

Cette prévention se réalise en signalant avec discrétion et dans le respect de la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient eu connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

- **Les services de santé au travail**

Par leur activité et leur expertise, les services de santé au travail peuvent :

- détecter des manifestations de risques psychosociaux.
- communiquer des informations, notamment dans le rapport annuel de l'établissement, permettant de mettre en place des mesures de prévention ou de correction
- intervenir auprès des acteurs internes dans la gestion d'une situation à risque

Une campagne d'information pour sensibiliser les acteurs internes sera réalisée en T4 2022.

### II.2 Les sources d'information pour la mise en place d'actions de prévention

Les risques psychosociaux peuvent être appréhendés à partir d'un faisceau d'éléments propres à chaque établissement tels que l'absentéisme, le nombre de visites médicales à l'initiative des salariés, les rapports des médecins du travail, les comptes rendus d'entretiens avec des salariés, (...).

Néanmoins, la Direction de l'Entreprise souhaite réaliser une enquête auprès des collaborateurs qui prendra la forme d'un questionnaire et dont l'un des objectifs sera de recueillir la perception que les salariés ont de tel ou tel aspect de la vie de l'entreprise, les conditions de travail, leur motivation... Ceci permettra d'identifier les axes de progression de notre organisation et d'optimiser les bonnes pratiques existantes.

Une analyse quantitative et qualitative de ces questionnaires sera communiquée à la CSSCT.

### II.3 Les actions de prévention des risques psychosociaux

### **II.3.1 Dispositifs d'accompagnement psychologique**

#### **a) Soutien psychologue individuel**

L'Entreprise s'engage à pérenniser le dispositif d'écoute psychologique individuel. Tout salarié peut ainsi solliciter la cellule d'écoute psychologique via un numéro d'appel gratuit et accessible 24H/24 et 7J/7, qui garantit la confidentialité des échanges, que ce soit pour des motifs professionnels ou personnels.

Un bilan trimestriel sera communiqué à la CSSCT.

#### **b) Soutien psychologique collectif**

L'entreprise s'engage à mettre en place un soutien psychologique collectif en cas de survenance d'un événement grave sur le lieu de travail nécessitant une prise en charge.

Un bilan annuel sera communiqué à la CSSCT.

### **II.3.2 Actions de formation en faveur de la prévention des risques psychosociaux**

Dans le cadre de leur démarche, les parties ont identifié deux axes prioritaires de formations :

#### **a) Formation aux RPS**

Afin d'accompagner les directeurs dans leur démarche de prévention des risques, les Responsables RH seront sensibilisés et formés aux risques psychosociaux au plus tard au 31/12/2022.

La direction s'engage à sensibiliser aux RPS d'ici au 30/06/2023 100% des directeurs de restaurant.

#### **b) Formations « gestion des incivilités »**

Afin de prévenir les risques de violence au travail liés aux incivilités émanant notamment des clients, l'entreprise s'engage à former à cette thématique 40% des salariés en restaurant par an durant la durée d'application du présent accord.

### **III.4 Mise en place d'une procédure spécifique en cas d'alerte sur une situation de harcèlement ou de violence au travail**

Si malgré l'accompagnement effectué par le manager sur le terrain et la présence des représentants du personnel dans chaque établissement, une situation de mal être collectif ou de harcèlement justifiant un signalement auprès de la hiérarchie et la mise en œuvre d'un plan d'action, se développait dans un établissement, le processus suivant serait mis en place :

Suite à un signalement qui émanerait soit de la majorité des représentants du personnel relatif à un sentiment collectif de tension appuyé par des éléments factuels ou qui émanerait d'une victime d'agissements sexistes, le directeur de restaurant ou le Manager, le responsable ressources humaines opérationnel et, le cas échéant, le directeur de réseau déclencheront une étude préalable

IS  
7 AF  
G n

d'opportunité de lancement de la démarche d'analyse ou de mise en œuvre d'un plan d'action immédiat.

La démarche d'analyse encadrée par le responsable ressources humaines opérationnel sera articulée autour de :

1. le déclenchement si nécessaire d'une intervention d'un cabinet de soutien psychologique spécialisé et/ou du médecin du travail pour accompagner les salariés en souffrance
2. la réalisation d'une enquête menée par le responsable ressources humaines sur la base d'un questionnaire ayant fait l'objet au préalable d'une concertation avec les représentants au CSEE. La mise en œuvre de ce questionnaire garantira la confidentialité des réponses obtenues.
3. la présentation aux représentants du CSEE des résultats de l'enquête menée par le responsable ressources humaines
4. le cas échéant, la mise en place d'un plan d'actions en concertation avec les représentants du CSEE. Le plan d'actions sera présenté aux salariés du restaurant avant leur mise en œuvre
5. le suivi du plan d'actions avec une information régulière des représentants du CSEE

En présence d'agissement sexiste défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, la procédure définie ci-dessous sera mise en œuvre en concertation avec les référents spécifiques au sein de l'Entreprise.

Une campagne de communication spécifique sera réalisée sur le sujet des agissements sexistes afin d'informer les salariés sur la procédure de signalement.

### 3. Dépôt du présent procès-verbal

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.

Fait à Lezennes, le 19/07/2022

En 6 exemplaires

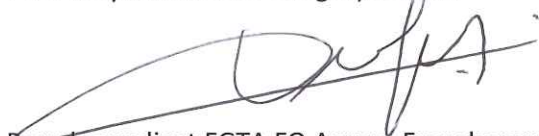
#### Pour la société SAS flunch

Emmanuel SAUSSARD

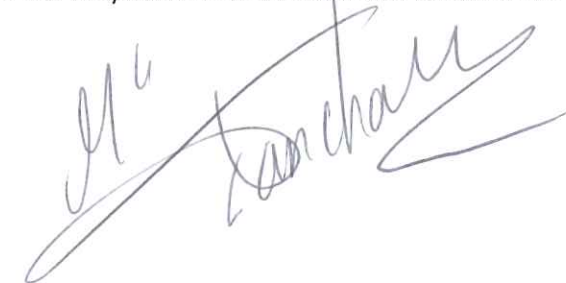
1/0 

#### Pour les Organisations syndicales

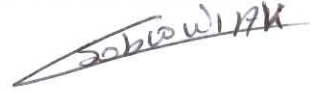
Pour le syndicat CFDT Grégory Dubois



Pour le syndicat FGTA FO Auroré Franchomme



Pour le syndicat CGT Isabelle Sobkowiak



Pour le syndicat CFE-CGC INOVA Philippe Delahaye



**ANNEXE 1 relative à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels listés à l'article L.4161-1 du code du travail au sein de la SAS flunch 2022 - 2025**

Entre :

La société **SAS flunch** dont le siège social est situé 4 rue de l'Espoir 59260 LEZENNES, représentée par Monsieur Emmanuel SAUSSARD en qualité de Directeur des Ressources Humaines

**D'une part,**

Et :

**Les Organisations syndicales représentatives suivantes :**

- Le syndicat CFDT, représenté par Grégory Dubois
- Le syndicat CGT, représenté par Isabelle Sobkowiak
- Le syndicat FGTA FO, représenté par Aurore Franchomme
- Le syndicat CFE-CGC INOVA, représenté par Philippe Delahaye

**D'autre part,**

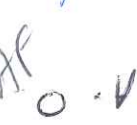
**PREAMBULE**

flunch affirme sa volonté d'intégrer la prévention des risques professionnels en amont dans les différents projets impactant les conditions de travail. Cet accord concrétise l'engagement de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels, pour l'ensemble des salariés, en visant une amélioration continue de l'environnement de travail dans le temps.

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise flunch, conformément aux articles L. 4162-1 et s. du code du travail. Il vise à définir des actions concrètes de prévention des effets de l'exposition des salariés à certains facteurs de risques professionnels, à en assurer leur suivi afin de réduire l'indice de sinistralité de l'entreprise en deçà du seuil de 0,25.

L'accord s'appuie pour cela sur un diagnostic préalable des situations de risques dans l'entreprise. Celui-ci est réalisé, notamment, grâce à l'inventaire des risques par groupe d'exposition homogène selon la méthodologie existante dans l'entreprise.

A partir de ce diagnostic, les parties ont identifié un certain nombre de pistes de travail concourant à prévenir l'exposition aux risques professionnels qui ont servi de base à la rédaction du présent accord.

IS   
9 AF   
L.

### **III. CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de la SAS flunch.

### **IV. DIAGNOSTIC DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS LISTES A L'ARTICLE L.4161-1 DU CODE DU TRAVAIL**

Un diagnostic de l'exposition aux facteurs de risques professionnels tels que définis aux articles L.4161-1 et D.4161-1 du code du travail a été établi par Bureau Véritas en juin 2022.

Il en ressort qu'aucun salarié de la SAS flunch n'est exposé aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires et par unité de travail.

Néanmoins, les parties ont constaté que, bien qu'aucun des seuils réglementaires ne soient atteints, les facteurs de risques professionnels existants dans l'entreprise étaient les suivants :

- les manutentions manuelles de charges
- le bruit
- les positions forcées des articulations.

### **V. LES ACTIONS EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE RISQUES PROFESSIONNELS**

A titre préliminaire, les parties rappellent l'importance du port obligatoire des équipements de protection individuelle à tous les postes de travail. Un rappel sera fait dans chaque restaurant sur la nécessité de respecter cette obligation conformément au règlement intérieur.

L'Entreprise s'engage à communiquer en restaurant une nouvelle trame nationale de DUERP au plus tard au 31/12/2022 ainsi qu'une trame nationale de programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail au plus tard au 31/12/2022.

Il sera par ailleurs demandé aux CSEE d'examiner spécifiquement les axes de prévention en matière d'incivilités clients lors de la mise à jour annuelle de leur DUERP.

En parallèle, afin de prévenir les risques de violence au travail liés aux incivilités émanant notamment des clients, l'entreprise s'engage à former à cette thématique 40% des salariés en restaurant par an durant la durée d'application du présent accord.

#### **III.1 Actions en faveur de la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels**

L'entreprise a initié en 2019 un travail sur la réduction du poids des plateaux. Cela s'est traduit par la mise en service de nouveaux plateaux au sein des restaurants de Noyelles-Godault et Plaisir à l'occasion de leurs remodling.

Ces nouveaux plateaux ont un poids de 717gr, soit 233gr de moins que les plateaux habituellement utilisés au sein de l'Entreprise. Pour autant, la forme de nos plateaux représentant le nouveau Totem de l'entreprise, les nouveaux plateaux mis en service ne seront pas déployés au niveau national.

IS (r)  
Ch  
10  
Gm

Or, par ailleurs, le diagnostic réalisé en juin 2022 met en évidence l'exposition de plusieurs postes à la manutention manuelle de charges, reposant notamment sur le port des plateaux. Sont ainsi concernés les postes de Salle, Laverie et Froid.

Dés lors, l'Entreprise s'engage à réaliser une nouvelle étude sur le choix des plateaux qui seront achetés dans le cadre du déploiement du nouveau concept et des remodling à venir afin de réduire le poids de ces derniers.

Ainsi, dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à établir un cahier des charges et à réaliser un appel d'offres sur une nouvelle référence de plateaux permettant notamment d'en limiter le poids. Le résultat de cet appel d'offres sera présenté en CSSCT.

Par ailleurs, l'Entreprise a établi un budget prévisionnel pluriannuel consacré aux dépenses liées au maintien de l'outil et aux réparations. Les budgets annuels prévisionnels sont de l'ordre de 5.4M€ pour l'année 2022, 5M€ pour l'année 2023 et 4.6M€ pour l'année 2024. Ces budgets seront notamment utilisés pour la remise en état des laveries (machines à laver, ventilation, sols), la remise à niveau des installations de climatisation, l'acquisition et la réparation des roulants (...).

Ces investissements contribueront à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des salariés et limiteront ainsi leur exposition aux facteurs de risques professionnels.

### **III.2 Actions en faveur de la réduction des poly expositions aux facteurs de risques professionnels**

#### **c) Réduction de la poly exposition aux facteurs de risques professionnels au poste Laverie**

Le diagnostic met en évidence que les salariés travaillant sur le poste LAVERIE sont soumis à plusieurs facteurs de pénibilité à savoir : bruit, manutention manuelle de charges et positions forcées des articulations.

Les parties entendent, dans le cadre du présent accord, diminuer cette poly exposition aux facteurs de risques des salariés travaillant au poste Laverie en menant les actions suivantes :

- Réduire l'exposition des salariés au bruit

Une campagne de sensibilisation des salariés sera menée pour rappeler les risques de l'exposition au bruit et l'obligation du port des protections auditives. Cette campagne sera réalisée durant la première année de la durée d'application du présent accord oralement par les encadrants et par voie d'affichage dans les laveries de tous les restaurants de l'Entreprise.

Il sera apposé sur toutes les portes d'accès aux laveries le pictogramme « Danger dû au bruit ».

- Réduire l'exposition des salariés à la manutention manuelle de charges

L'engagement pris ci-dessus par l'Entreprise de rechercher une nouvelle référence de plateaux plus légers devrait se traduire par une réduction de l'exposition au facteur de manutention manuelle de charges des salariés affectés au poste laverie.

#### **d) Développer la poly compétence pour diminuer la poly exposition aux facteurs de risques professionnels**

IS  
11  
AF  
G A

Afin d'éviter que sur une même journée de travail, un salarié exécute plusieurs postes présentant des facteurs de pénibilité identifiés dans le cadre du présent accord, il sera demandé aux restaurants de favoriser la polyvalence sur les postes moins exposés.

Les niveaux d'exposition aux facteurs de risques identifiés au sein de l'Entreprise par poste sont les suivants :

| Poste     | Manutention manuelle de charge | Bruit | Positions forcées des articulations |
|-----------|--------------------------------|-------|-------------------------------------|
| CAISSE    | 1                              | 0     | 1                                   |
| FROID     | 1 sauf si fontaine à boisson 2 | 0     | 1                                   |
| CHAUD     | 1                              | 0     | 1                                   |
| GRILLADES | 1                              | 0     | 0                                   |
| SALLE     | 1                              | 2     | 2                                   |
| LAVERIE   | 2                              | 3     | 2                                   |
| RECEPTION | 2                              | 0     | 1                                   |
| TAKE AWAY | 1                              | 0     | 1                                   |

Légende :

0 : Absence d'exposition

1 : Exposition faible

2 : Exposition modérée (dépassement du seuil possible en intensité)

3 : Exposition « Forte » (atteinte possible d'un seuil en intensité et en temporalité)

4 : Atteinte du seuil légal de pénibilité en intensité et en temporalité

Toutefois, sur ce point, les signataires reconnaissent la difficulté de mise en œuvre de cette volonté, eu égard aux impératifs qui pèsent déjà sur les restaurants du fait de l'obligation de respecter les règles légales, du souhait de l'entreprise de satisfaire les desideratas horaires et de la nécessaire adéquation entre le poste tenu et les compétences du salarié. Aussi, la mise en œuvre de cette volonté devra s'inscrire dans le temps et tenir compte de la réalité et de la faisabilité de chaque restaurant.

Un travail spécifique sur le développement de la poly compétence sera menée avec les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation de la GEPP au 2<sup>ème</sup> semestre 2022.

### III.3 Actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail

Le diagnostic réalisé a mis en évidence que le transport de la vaisselle sur différents postes de travail soumettait les salariés concernés à la pénibilité liée aux ports de charges et aux postures contraignantes, de même que le chargement des buffets froids en glace pilée associé au travail de cette glace pilée avec les mains constituait également une cause de pénibilité.

Les parties entendent ainsi améliorer les conditions de travail par des actions qui consisteront à :

#### c) Arrêt du concept glace pilée sur les nouveaux sites

L'Entreprise continuera à supprimer la glace pilée dans les buffets du free flow dans toutes les ouvertures et à la remplacer dans les restaurants existants au fur et à mesure des remodeling impactant les buffets Free Flow.

IS  
G. 12 AF G.A

#### **d) 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.

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 des expositions aux facteurs de risques professionnels, flunch a équipé en 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)

Toutefois, le diagnostic met en avant que le matériel mis à disposition n'est pas correctement utilisé alors qu'il concourt très significativement à la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Dès lors, les parties souhaitent un renforcement des actions de sensibilisation portant sur la bonne utilisation du matériel.

L'Entreprise s'engage à former chaque année de l'application du présent accord 40% des hôtes(ses) de restauration à l'utilisation de ce matériel via le module de formation « ça roule pour vous ! (Gestes et Postures) ».

Par ailleurs, l'Entreprise sensibilisera les directeurs de restaurant à respecter les dotations en roulants par restaurant. S'il s'avérait que des équipements seraient manquants ou défectueux, l'Entreprise les remplacera ou en commandera de nouveau sur le budget « Maintien » détaillé à l'article III.1 du présent accord.

Il sera également remis aux partenaires sociaux dans le cadre du suivi annuel du présent accord un état des lieux des dotations en roulants par restaurant.

#### **III.4 Actions en faveur du développement des compétences et des qualifications**

flunch a donné une large place à la formation dans ses politiques Ressources humaines. En effet, la formation a toujours été considérée comme un facteur de promotion et d'épanouissement. Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, elle apparaît comme un point incontournable de cette politique.

C'est ainsi que les parties souhaitent inscrire dans l'accord des actions qui consisteront à :

#### **d) Développer les formations métiers dans le cadre du développement de la poly compétence**

Comme précisé au point II.2.2 b), la poly compétence sera encouragée et les formations métiers qui seront mises en œuvre permettront de réduire des poly expositions aux risques professionnels.

**e) Impliquer le référent formation dans la transmission des Gestes et postures à adopter lors de l'apprentissage de nouveaux métiers afin de prévenir les risques contre les troubles musculo-squelettiques**

Une réflexion est actuellement menée pour redéfinir le rôle et relancer les missions du référent formation en restaurant. Afin de promouvoir les bonnes postures à adopter lors de l'apprentissage d'un métier, l'Entreprise prend l'engagement de former 100% des référents formation qui seront nommés aux Gestes et Postures.

**f) Utilisation d'un outil permettant d'étudier les accidents et maladies professionnelles**

flunch s'est dotée d'un outil de suivi des accidents et des maladies professionnelles désigné ACCILINE. Cet outil permet :

- aux directeurs et aux élus des CSEE de pouvoir plus facilement étudier les accidents survenant en restaurant
- à la DRH et à la CSSCT de consulter des données consolidées au niveau national.

Or, les parties ont constaté que cet outil est encore trop faiblement utilisé en restaurant. L'entreprise a ainsi initié au 1<sup>er</sup> semestre 2022 une sensibilisation de l'encadrement en restaurant à l'utilisation obligatoire de cet outil.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à ce que tous les accidents du travail et les maladies professionnelles soient déclarés dans cet outil à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Afin d'atteindre cet objectif, 100% des Responsables RH seront formés en 2022 à l'utilisation de l'outil ACCILINE afin d'accompagner les directeurs et/ou adjoints de restaurant à l'utilisation de ce logiciel.

**g) Formations à la démarche de prévention des risques**

Afin d'ancrer la prévention des risques professionnels dans le quotidien des restaurants, l'Entreprise s'engage à former 100% des directeurs de restaurant au base de la prévention des risques professionnels.

La formation s'articulera autour des axes suivants :

- S'initier à la prévention des risques professionnels : Valeurs et enjeux, principes généraux de prévention, acteurs internes et externes, définitions des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Comprendre les liens entre travail et santé : Composantes d'une situation de travail, travail prescrit et activité de travail, déterminants de l'activité, variabilité et aléas, santé au travail.
- Comprendre l'accident de travail : Réactions immédiates, pluricausalité, faits, enquête, mécanisme de l'accident, arbre des causes, analyse et prévention.
- Participer à l'évaluation des risques professionnels : Pourquoi évaluer les risques, s'engager dans une démarche, identifier les risques, analyser les risques, caractériser les risques, rechercher des mesures de prévention, planifier les actions.

**IV. DISPOSITIONS FINALES**

**a) Durée et entrée en vigueur de l'accord**

JS (M. P.)  
14 AF  
G-0

Le présent accord est conclu à durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2022 et prendra fin le 31 juillet 2025, date à laquelle les engagements listés dans l'accord deviendront sans objet.

#### **b) Suivi de l'accord**

Une commission de suivi du présent accord se réunira une fois par an en septembre.

Elle sera composée de deux membres de la Direction et de deux représentants par Organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

Cette réunion sera l'occasion d'analyser :

- l'état des mesures mises en œuvre et le taux de réalisation des objectifs,
- les difficultés rencontrées et les solutions envisagées pour y faire face.

#### **c) Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

#### **d) Dépôt et Publicité**

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courriel avec demande d'avis de réception à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

Il sera déposé par le représentant légal de la SAS flunch sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes de Lille, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Fait à Lezennes, le 19/07/2022

En 6 exemplaires

#### **Pour la société SAS flunch**

Emmanuel SAUSSARD

#### **Pour les Organisations syndicales**

Pour le syndicat CFDT Grégory Dubois

Pour le syndicat FGTA FO Aurore Franchomme

Pour le syndicat CGT Isabelle Sobkowiak

Pour le syndicat CFE-CGC INOVA Philippe Delahaye

TS  
G-19  
AF  
15

## **ANNEXE 2 relative à la prévention de risques psychosociaux**

Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

### **III.1 Les acteurs de la prévention des risques**

Tous les acteurs de la prévention des risques doivent communiquer et travailler ensemble afin de réduire l'exposition aux facteurs de risques.

- **Managers/Directeurs**

L'encadrement est le premier acteur interne de la prévention des risques. Pour ce faire, Managers et Directeurs doivent s'inscrire pleinement dans la démarche de prévention des risques.

- **Salariés et Instances représentatives du personnel**

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants du personnel participent à la prévention des RPS.

Cette prévention se réalise en signalant avec discrétion et dans le respect de la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient eu connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

- **Les services de santé au travail**

Par leur activité et leur expertise, les services de santé au travail peuvent :

- détecter des manifestations de risques psychosociaux.
- communiquer des informations, notamment dans le rapport annuel de l'établissement, permettant de mettre en place des mesures de prévention ou de correction
- intervenir auprès des acteurs internes dans la gestion d'une situation à risque

Une campagne d'information pour sensibiliser les acteurs internes sera réalisée en T4 2022.

### **III.2 Les sources d'information pour la mise en place d'actions de prévention**

Les risques psychosociaux peuvent être appréhendés à partir d'un faisceau d'éléments propres à chaque établissement tels que l'absentéisme, le nombre de visites médicales à l'initiative des salariés, les rapports des médecins du travail, les comptes rendus d'entretiens avec des salariés, (...).

Néanmoins, la Direction de l'Entreprise souhaite réaliser une enquête auprès des collaborateurs qui prendra la forme d'un questionnaire et dont l'un des objectifs sera de recueillir la perception que les salariés ont de tel ou tel aspect de la vie de l'entreprise, les conditions de travail, leur motivation... Ceci permettra d'identifier les axes de progression de notre organisation et d'optimiser les bonnes pratiques existantes.

Une analyse quantitative et qualitative de ces questionnaires sera communiquée à la CSSCT.

### **III.3 Les actions de prévention des risques psychosociaux**

#### **III.3.1 Dispositifs d'accompagnement psychologique**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "D", "AG", "G-H", "AF", and "Lr".

### **c) Soutien psychologue individuel**

L'Entreprise s'engage à pérenniser le dispositif d'écoute psychologique individuel. Tout salarié peut ainsi solliciter la cellule d'écoute psychologique via un numéro d'appel gratuit et accessible 24H/24 et 7J/7, qui garantit la confidentialité des échanges, que ce soit pour des motifs professionnels ou personnels.

Un bilan trimestriel sera communiqué à la CSSCT.

### **d) Soutien psychologique collectif**

L'entreprise s'engage à mettre en place un soutien psychologique collectif en cas de survenance d'un évènement grave sur le lieu de travail nécessitant une prise en charge.

Un bilan annuel sera communiqué à la CSSCT.

## **III.3.2 Actions de formation en faveur de la prévention des risques psychosociaux**

Dans le cadre de leur démarche, les parties ont identifié deux axes prioritaires de formations :

### **c) Formation aux RPS**

Afin d'accompagner les directeurs dans leur démarche de prévention des risques, les Responsables RH seront sensibilisés et formés aux risques psychosociaux au plus tard au 31/12/2022.

### **d) Formations « gestion des incivilités »**

Afin de prévenir les risques de violence au travail liés aux incivilités émanant notamment des clients, l'entreprise s'engage à former à cette thématique 20% des salariés en restaurant par an durant la durée d'application du présent accord.

## **III.4 Mise en place d'une procédure spécifique en cas d'alerte sur une situation de harcèlement ou de violence au travail**

Si malgré l'accompagnement effectué par le manager sur le terrain et la présence des représentants du personnel dans chaque établissement, une situation de mal être collectif ou de harcèlement justifiant un signalement auprès de la hiérarchie et la mise en œuvre d'un plan d'action, se développait dans un établissement, le processus suivant serait mis en place :

Suite à un signalement qui émanerait soit de la majorité des représentants du personnel relatif à un sentiment collectif de tension appuyé par des éléments factuels ou qui émanerait d'une victime d'agissements sexistes, le directeur de restaurant ou le Manager, le responsable ressources humaines opérationnel et, le cas échéant, le directeur de réseau déclencheront une étude préalable d'opportunité de lancement de la démarche d'analyse ou de mise en œuvre d'un plan d'action immédiat.

IS  
G  
17  
AF  
G

La démarche d'analyse encadrée par le responsable ressources humaines opérationnel sera articulée autour de :

6. le déclenchement si nécessaire d'une intervention d'un cabinet de soutien psychologique spécialisé et/ou du médecin du travail pour accompagner les salariés en souffrance
7. la réalisation d'une enquête menée par le responsable ressources humaines sur la base d'un questionnaire ayant fait l'objet au préalable d'une concertation avec les représentants au CSEE. La mise en œuvre de ce questionnaire garantira la confidentialité des réponses obtenues.
8. la présentation aux représentants du CSEE des résultats de l'enquête menée par le responsable ressources humaines
9. le cas échéant, la mise en place d'un plan d'actions en concertation avec les représentants du CSEE. Le plan d'actions sera présenté aux salariés du restaurant avant leur mise en œuvre
10. le suivi du plan d'actions avec une information régulière des représentants du CSEE

En présence d'agissement sexiste défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, la procédure définie ci-dessous sera mise en œuvre en concertation avec les référents spécifiques au sein de l'Entreprise.

A cet effet, la direction met en place un crédit d'heures spécifique au bénéfice du référent « agissements sexistes » désigné par le CSEC. Il sera ainsi alloué, par signalement, un crédit maximum de 14 heures et la prise en charge d'un déplacement A/R pour se rendre sur le lieu de l'enquête. L'enquête sera alors menée par le responsable ressources humaines et par le référent désigné par le CSEC s'il le souhaite.

Une campagne de communication spécifique sera réalisée sur le sujet des agissements sexistes afin d'informer les salariés sur la procédure de signalement.