

PROCES-VERBAL DE DESACCORD ETABLI AU TERME DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'ENTREPRISE 2024

Conformément à l'article L.2242-5 du Code du travail : « Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

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 1^{er} février 2024 les discussions relatives à la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Dans le cadre de cette négociation, des informations relatives notamment aux effectifs et aux rémunérations ont été étudiées. L'entreprise, malgré des résultats financiers dégradés, souhaite néanmoins, compte tenu des attentes légitimes des salariés, soutenir le pouvoir d'achat de ses salariés.

Les parties ont constaté leur désaccord sur la négociation portant sur un accord d'intéressement triennal 2024-2026.

A l'issue des réunions de négociations qui se sont tenues les 1er, 8 et 20 février 2024, la Direction a proposé un projet d'accord NAO relatif à la rémunération.

Compte tenu de l'impossibilité de conclure un accord sur les salaires à l'issue de la réunion du 20 février 2024, 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 présent procès-verbal de désaccord est établi entre :

La société FLUNCH SAS représentée par 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,

- 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,

es AF
6 11

I. Dernier état des propositions respectives des parties

I.1 Propositions de la délégation syndicale CGT

I.1.1 Grille de salaires

<u>NIVEAU/ÉCHELON</u>		<u>REVENDICATION CGT</u>
EMPLOYÉS		
N1	E1	13,19 €
	E2	13,63 €
	E3	14,07 €
N2	E1	14,51 €
	E2	14,99 €
	E3	15,47 €
N3	E1	15,96 €
	E2	16,49 €
	E3	17,02 €
AGENTS DE MAÎTRISE		
N4	E1	17,55 €
	E2	18,14 €
	E3	18,73 €
CADRES		
N5	E1	46 368€/an
	E2	48 000€/an
	E3	50 000€/an

I.1.2 Autres demandes

- Jours de CP supplémentaires :
 - 2 jours supplémentaires à 20 ans d'ancienneté ;
 - 2 jours de congès d'habillage/an ;
 - 2 jours pour déménagement tout les 3 ans ;
 - 5 jours pour le Décès d'un enfant ou du conjoint.
- Subrogation pour les mi-temps thérapeutiques et les personnes en invalidité.
- 13ème mois ou à défaut la garantie de 60% de la gratification annuelle (absences, arrêt maladie...).
- Les Dimanche majorés à 30%.
- 1 week-end /2.
- 1er Mai payé triple.
- Une augmentation de 50€ de chaque prime anniversaire.
- Augmentation de la prime de blanchissage à 1,50€.

I.2 Propositions de la délégation syndicale FGTA FO

I.2.1 Grille des salaires

9 AF
GA

Niveau - Echelon	Grille actuelle (euros)	Revendication FO (euros)
N1E1	11,52 €	11,97 €
N1E2	11,52 €	12,00 €
N1E3	11,60 €	12,20 €
N2E1	12,00 €	12,60 €
N2E2	12,20 €	12,80 €
N2E3	12,40 €	13,00 €
N3E1	12,70 €	13,35 €
N3E2	12,90 €	13,55 €
N3E3	13,20 €	13,85 €
N4E1	13,82 €	14,50 €
N4E2	14,00 €	14,70 €
N4E3	14,20 €	14,90 €

Au vue des difficultés de recrutement, de maintenir les compétences et l'exigence ainsi que de garder vos salariés, nous revendiquons cette grille de salaire ci-dessus qui nous pensons vous aidera à résoudre un certain nombre de vos problématiques et permettra aussi aux salariés de vivre et non de survivre au quotidien.

I.2.2 Prime REFERENT

TEMPS DE FORMATION	PRIME ACTUELLE (euros)	REVENDEICATION FO (euros)
Entre 0H à 15H00	0,00 €	40,00 €
Entre 15H et 35H	40,00 €	80,00 €
Plus de 35H	80,00 €	120,00 €

Nous demandons lors de réouverture des restaurants transformer une prime de réouverture spécifique référent de 400 euros puisque se seront eux que devront délivrer la formation. Sur les différents métiers lors de réouverture.

PERSONNELS autre que le référent qui délivre une formation, nous demandons que leurs soit versé les mêmes montants de prime.

I.2.3 Prime Anniversaire

Nous revendiquons la création de la prime anniversaire de 5 ans pour un montant de 200 euros et qu'une majoration de 50 euros sur les autres primes anniversaires déjà existante.

I.2.4 Mutuelle

Au vue de l'augmentation importante de la mutuelle obligatoire ces dernières années, nous revendiquons une augmentation de la part patronale au niveau de la mutuelle, qui passerait de 20 euros à 25 euros.

I.2.5 Repas découverte

Tout d'abord, nous revendiquons que le bon soit bien distribué à l'ensemble des salariés de l'entreprise et au vue du nombre de prise de celui-ci dans les restaurants, nous demandons que celui-ci soit revue à la hausse de 5 euros donc passera de 20 euros et à 25 euros.

I.2.6 Allocation repas

Vu l'augmentation des prix en restaurant nous revendiquons une augmentation de l'allocation repas à 16 euros.

AF
G. H.

I.2.7 Week-end

Nous revendiquons 1 week-end de repos sur 2

I.2.8 Jour de carence

Passer d'une prise en charge une fois par an à une prise en charge deux fois par an

I.2.9 Prime de départ en retraite

Une prime de départ en retraite pour 35 ans de carrière et plus de 5500€

I.2.10 Prime de départ en invalidité en inaptitude professionnelle

A partir de 10 ans d'ancienneté, nous demandons en cas d'inaptitude professionnelle totale, une prime de 2000€

I.2.11 Indemnité kilométrique

Passer de 0,40 à 0.45€ du kilomètre

I.2.12 Travailleur handicapé

Nous demandons d'incorporer les situations de handicaps reconnus dans la grille de classification. Nous trouvons inadmissible qu'un travailleur une reconnaissance RQTH soit bloqué dans son évolution, due à une restriction de poste due à son handicap. Cela mène à un double handicap.

Nous demandons de revoir la grille de classification ou de négocier un accord de handicap dans un délai d'un mois.

I.2.13 Encadrement

Aux vues de la nécessité de connexion (critiz'r, easy trace, mails, groupe whatapp) la fourniture d'un téléphone est indispensable.

I.2.14 Jour d'habillage

Nous demandons une journée d'habillage pour les adjoints de direction.

I.2.15 Nombre de fermeture

Pour les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté et ayant plus de 50 ans, nous demandons que le nombre de fermeture soit limité à une par semaine.

I.2.16 Classification

Pour les personnes de l'entreprise qui ont une grande ancienneté et qui ont de fait déjà fait tout les postes de travail. Nous demandons que ces postes soient considérés comme acquis afin de positionner ces salariés dans la grille de classification.

I.3 Propositions de la délégation syndicale CFDT

I.3.1 Rémunération

- Grille des salaires :

NIVEAU	GRILLE ACTUELLE	PROPOSITION CFDT	PROPOSITION FLUNCH
1.1	11.65 (SMIC)	11.66	11.65
1.2	11.65 (SMIC)	11.80	11.70
1.3	11.65 (SMIC)	12.12	11.75

2.1	12.00	12.48	12.20
2.2	12.20	12.59	12.40
2.3	12.40	12.70	12.60
3.1	12.70	13.00	12.90
3.2	12.90	13.20	13.10
3.3	13.20	13.50	13.40
4.1	13.82	15.50	14.00
4.2	14.00	17.50	14.20
4.3	14.20	19.00	14.40
5.1	32 000.00	39 000	32450.00
5.2	42 000.00	46 368	42600.00
5.3	43 000.00	49 500	A DEFINIR

Grille applicable au 1er avril 2024

On constate une nouvelle fois que tous les salariés positionnés au niveau 1 ont été rattrapés par le SMIC !
De ce fait l'écart existant entre le niveau 1 et les autres niveaux n'est pas cohérent.

- **Périphériques de salaire :**

- Transformation de la prime anniversaire en prime d'ancienneté :

Mise en place d'une prime mensuelle indexée sur le plafond de la Sécurité sociale.

Réflexion sur cette possibilité et modalités à définir.

- Début du versement au bout d'une année de présence ou pas ?
- Combien de paliers 10, 15, 20 ans ?
- Pourcentage maximum ?

Pour les salariés devant toucher dans un délai de 1 an ou moins l'ancienne prime anniversaire maintien de l'ancien dispositif jusqu'à fin 2024.

- Augmentation des paliers de 20 % de la prime alloué en cas de départ à la retraite :

- 10 ans d'ancienneté -> 1 000.00 Euros.
- 15 ans d'ancienneté -> 2 000.00 Euros.
- 20 ans d'ancienneté -> 2 500.00 Euros.
- 25 ans d'ancienneté -> 5 000.00 Euros.
- 30 ans d'ancienneté -> 7 000.00 Euros.
- 35 ans d'ancienneté et + -> 10 000 Euros.

- Mise en place d'une prime « service gagnant » pour tous les salariés :

Sur le même modèle de ce qui avait été mis en place pour l'encadrement, cette prime devra dorénavant récompenser tous les salariés ayant participé aux services concernés !

Si le service est plus performant que le service N-1 chaque salarié percevra une prime.

Cette dernière s'élèvera à 3 Euros net pour les services du lundi au vendredi et à 4 Euros net pour les services du week-end et les jours fériés.

En raison des efforts de productivités demandés aux salariés travaillant lors des services du soir et pour ainsi dynamiser cette séquence en motivant le personnel nous proposons pour l'instant de limiter le versement de cette prime aux services du soir.

- Transformation de la gratification en 13^e mois :

Remplacement de la gratification annuelle en 13^e mois non soumis à des abattements en cas d'absence.

AC
G.D.

- Augmentation de l'allocation repas :

Étant donné l'augmentation constante des prix, nous demandons la revalorisation de l'allocation repas de 0.50 Euros soit 14.50 Euros.

Il serait judicieux d'envisager la mise en place d'un mécanisme permettant l'augmentation automatique de l'allocation repas dès que l'entreprise décide d'augmenter ces prix.

- Participation employeur mutuelle d'entreprise :

Augmentation de la participation employeur (nous laissons l'entreprise faire une proposition à ce sujet).

- Forfait mobilité durable :

Le forfait mobilités durables est une indemnité proposée par l'employeur qui prend en charge les frais de transport domicile-travail. Ce dispositif est destiné à promouvoir la mobilité douce auprès des collaborateurs.

Jusqu'à 800.00 Euros exonérés de charges par salariés et cumulable avec la prise en charge de l'abonnement de transport en commun.

Ce dispositif à pour intérêt :

- De faciliter le déplacement des collaborateurs.
- Augmenter l'attractivité de l'entreprise pour l'embauche.
- Être en totale adéquation avec les orientations stratégiques de l'entreprise «une entreprise socialement responsable et respectueuse de l'environnement » (présentation C.S.E.C du 31/01/24 page 3)

I.3.2 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

- **Productivité**

Mettre fin à la recherche effrénée de productivité qui épuise les équipes et les démotive, notamment le soir.

Nous demandons qu'un point sur la productivité des restaurants soit systématiquement intégré dans les ordres du jour des réunions C.S.E de tous les restaurants afin que les questions et les demandes des élus soient connues ainsi que les réponses argumentées des directions.

Il est important que le personnel ne se contente pas de «subir » les décisions prises par leurs directions respectives et comprennent l'utilité et l'efficacité de ces dernières. De même, ils doivent avoir la possibilité d'y opposer leur point de vue et leurs suggestions en argumentant également ça va de soi.

Cette façon de faire est tout à fait dans l'esprit de ce que l'entreprise prône dans sa démarche du renouveau de Flunch en ce qui concerne le social par le biais d'un dialogue et d'avancées co-construites.

Si tout le monde comprend et accepte les actions mises en place ça ne peut qu'améliorer l'adhésion à l'effort collectif et à en assurer le succès.

- **Week-end garanti avant les congés payés d'hiver**

Tout comme pour les congés payés d'été nous demandons à ce que les collaborateurs puissent systématiquement bénéficier d'un week-end de repos accolé à ces derniers.

I.3.3 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Limitation des services de fermeture à 1 par semaine pour les travailleurs handicapés (sauf volontariat).

Prise en charge par l'entreprise de l'achat de semelles orthopédiques ou de chaussures de sécurité orthopédiques (sur présentation d'une ordonnance médicale).

Mise en place d'un référent handicapé par restaurant ou par défaut par réseau. Ce dernier pourra être saisi par les salariés handicapés estimant que leurs prescriptions médicales ne sont pas ou pas bien prises en compte par leur restaurant.

De même si leur évolution professionnelle est selon eux inférieure à la réalité de leur compétence ils pourront également avoir recours à ce référent.

Une bonne partie des salariés handicapés ou sous le coup de contraintes médicales dans l'exercice de leur emploi estiment que l'entreprise ne tiens pas ou alors pas assez des préconisations de la médecine du travail. Il en est de même pour leur évolution dans l'entreprise. Qu'il s'agisse d'une «réalité» ou d'un ressenti il est important de résoudre cet état de fait s'il est avéré ou dissiper un éventuel malentendu entre les salariés concernés et les différentes hiérarchies (siège ou restaurant) amené a les manager.

Nous savons qu'un accord spécifique à ces sujets doit être négocié cette année nous avons néanmoins voulu aborder ce point dès maintenant.

I.4 Propositions de la délégation syndicale CFE CGC INOVA

I.4.1 Grille des salaires

- **Agents de Maitrise**

CATEGORIE	NIVEAU	ECHELON	TAUX HORAIRE
Agents de Maitrise	IV	1	15,50 €
		2	17,50 €
		3	19,00 €

- **Cadres**

Il est convenu que la rémunération annuelle brute ne pourra être inférieure à la somme de :

- 39 000 € concernant l'échelon 1 du niveau V de la catégorie des cadres
- 46 368 € concernant l'échelon 2 du niveau V de la catégorie des cadres
- 49 500 € concernant l'échelon 3 du niveau V de la catégorie des cadres

Clause de revoyure en fonction de l'évolution du SMIC.

I.4.2 Congés

Une journée de Congé d'habillage pour les cadres et AM en exploitation

I.4.3 Rémunération

- Gratification passée en réel 13° mois payé en 2 fois.
- RVI Montants :
 - Exploitation AM : 3500 euros ; Directeurs Adjoints 5000 ; Directeurs de 6000 à 10000 en fonction de la dimension du restaurant.
 - Siège : AM 3500 euros ; Cadres en fonction de la mission...
- RVI : Clé d'accès exploitation et siège : 1/3 sur Objectif collectif avec effet booster ; 1/3 sur Objectif individuel chiffré lié au secteur ou à la mission avec effet booster ; 1/3 sur Objectif individuel (qualitatif)

I.4.4 Divers

- 1 mois prime de départ supplémentaire sur l'existant pour les départs en retraite.
- 1 euro sur le repas personnel en exploitation, et 1 euro sur la carte Up déjeuner.
- Mise en place d'un plan épargne temps.
- Indemnité « essence » équivalente au remboursement du transport du lieu géographique.
- Part mutuelle employeur au niveau du montant minimum demandé par l'organisme.

I.5 Propositions de la Direction Flunch SAS

Afin de poursuivre la politique salariale de Flunch initiée en 2023 dans le cadre des accords GEPP et NAO, la Direction a formulé les propositions suivantes :

I.5.1 Rémunération, Grille des salaires

La grille des salaires minima Flunch applicable au 1^{er} juin 2024 :

Statut	Niveau - Echelon	Taux horaire brut
EMPLOYÉ	N1E1	11,70 €
	N1E2	11,75 €
	N1E3	11,80 €
	N2E1	12,25 €
	N2E2	12,55 €
	N2E3	12,75 €
	N3E1	12,95 €
	N3E2	13,17 €
	N3E3	13,47 €
AGENT DE MAITRISE	N4E1	14,00 €
	N4E2	14,20 €
	N4E3	14,40 €
CADRE	N5E1	34.000 € annuel*
	N5E2	46.368 € annuel*
	N5E3	47.500 € annuel*

**Cette rémunération minimale correspond à l'intégralité des sommes brutes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée.*

I.5.2 Prime anniversaire

Les parties conviennent de :

- créer une prime versée à l'occasion de l'anniversaire des 5 ans d'ancienneté des salariés ;
- revaloriser les montants existants.

A compter du 1^{er} avril 2024, les montants bruts sont les suivants :

Anniversaire	Montant brut
5 ans	250 €
10 ans	505 €
15 ans	580 €
20 ans	735 €
25 ans	875 €
30 ans	1 420 €
35 ans	1 680 €
40 ans	2 080 €

Les parties conviennent que les salariés ayant eu leur 5^{ème} anniversaire dans l'Entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2024 bénéficieront du versement de la prime anniversaire sur la paie du mois d'avril 2024.

I.5.3 Repositionnements dans la grille de classification

La Direction s'engage à poursuivre les repositionnements des salariés dans la grille de classification initiés en 2023 dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord GEPP 2023-2025.

Pour 2024, un état des lieux des repositionnements à effectuer sera établi au plus tard pour le 31 août 2024 et les repositionnements seront effectués au 1^{er} septembre 2024.

Une enveloppe budgétaire de 200.000 € chargés sera consacrée aux repositionnements 2024.

Si les repositionnements à opérer dépassaient l'enveloppe budgétaire allouée pour 2024, les parties conviennent que le critère d'ancienneté sera appliqué pour prioriser les repositionnements qui seront effectués en 2024 dans la limite du budget fixé.

II. Mesures unilatérales

FLUNCH SAS mettra en application de manière unilatérale les mesures suivantes :

II.1 Rémunération, Grille des salaires

La grille des salaires minima Flunch applicable au 1^{er} juin 2024 :

Statut	Niveau - Echelon	Taux horaire brut
EMPLOYÉ	N1E1	11,70 €
	N1E2	11,75 €
	N1E3	11,80 €
	N2E1	12,25 €
	N2E2	12,55 €
	N2E3	12,75 €
	N3E1	12,95 €
	N3E2	13,17 €
	N3E3	13,47 €
AGENT DE MAITRISE	N4E1	14,00 €
	N4E2	14,20 €
	N4E3	14,40 €
CADRE	N5E1	34.000 € annuel*
	N5E2	46.368 € annuel*
	N5E3	47.500 € annuel*

**Cette rémunération minimale correspond à l'intégralité des sommes brutes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée.*

II.2 Prime anniversaire

Les parties conviennent de :

- créer une prime versée à l'occasion de l'anniversaire des 5 ans d'ancienneté des salariés ;
- revaloriser les montants existants.

 
C.D.

A compter du 1^{er} avril 2024, les montants bruts sont les suivants :

Anniversaire	Montant brut
5 ans	250 €
10 ans	505 €
15 ans	580 €
20 ans	735 €
25 ans	875 €
30 ans	1 420 €
35 ans	1 680 €
40 ans	2 080 €

Les parties conviennent que les salariés ayant eu leur 5^{ème} anniversaire dans l'Entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2024 bénéficieront du versement de la prime anniversaire sur la paie du mois d'avril 2024.

II.3 Repositionnements dans la grille de classification

La Direction s'engage à poursuivre les repositionnements des salariés dans la grille de classification initiés en 2023 dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord GEPP 2023-2025.

Pour 2024, un état des lieux des repositionnements à effectuer sera établi au plus tard pour le 31 août 2024 et les repositionnements seront effectués au 1^{er} septembre 2024.

Une enveloppe budgétaire de 200.000 € chargés sera consacrée aux repositionnements 2024.

Si les repositionnements à opérer dépassaient l'enveloppe budgétaire allouée pour 2024, les parties conviennent que le critère d'ancienneté sera appliqué pour prioriser les repositionnements qui seront effectués en 2024 dans la limite du budget fixé.

III. 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, en 6 exemplaires, le 13 mars 2024

Pour Flunch SAS
Monsieur Emmanuel SAUSSARD

Pour le syndicat CFDT
Monsieur Grégory Dubois

Pour le syndicat CGT
Madame Isabelle Sobkowiak

Pour le syndicat FGTA FO
Monsieur Aurore Franchomme

Pour le syndicat CFE-CGC INOVA
Monsieur Philippe Delahaye