

Brochure n° 3297

Convention collective nationale

IDCC : 2060. – **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS**
(Chaînes)

AVENANT N° 7 DU 15 JANVIER 2009
RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0950302M*
IDCC : *2060*

Entre :

Le syndicat national de la restauration publique organisée (SNRPO),

D'une part, et

La fédération des services CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La fédération du commerce et des services CGT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La restauration libre service qui ne requiert aucun diplôme professionnel à l'embauche voit se présenter en recrutement des publics diversifiés et parfois très « zappeurs », notamment :

- des jeunes qui abordent pour la première fois le marché du travail mais qui sont sans projet professionnel, voire en échec scolaire ;
- des femmes sans qualification souhaitant travailler ou retravailler après avoir élevé leur enfant ;
- des jeunes diplômés à la recherche d'une première expérience de manager qu'ils valoriseront dans un futur CV ;

- des jeunes diplômés ayant acquis une qualification professionnelle de la restauration ;
- des étudiants à la recherche d'un travail d'appoint venant en complément de leurs études,

mais également des salariés à la recherche d'un emploi qui ouvre des perspectives d'évolution professionnelle.

L'objectif d'insertion professionnelle des différents acteurs du SNRPO doit avoir un enjeu large en visant une meilleure intégration de tous les nouveaux embauchés quelles que soient leurs expériences professionnelles préalables, afin de les fidéliser et offrir à ceux qui le souhaitent la possibilité d'avoir un véritable parcours professionnel.

Pour cela les idées directrices de l'accord sont :

- de renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement scolaire, professionnel ou secondaire ;
- de promouvoir nos métiers auprès des acteurs du recrutement ANPE, APEC... ;
- de professionnaliser le recrutement ;
- d'accompagner l'intégration des nouveaux embauchés ;
- de proposer de véritables filières de qualification professionnelle :
 - à l'embauche ;
 - en cours de contrat.

Article 1^{er}

Actions engagées avant l'embauche

A. – Renforcer la coopération avec les établissements d'enseignement professionnel ou universitaire en proposant et encourageant dans les entreprises du SNRPO la réalisation de stages ayant une véritable valeur ajoutée pédagogique.

Les stages sont de plus en plus intégrés dans les cursus professionnels et universitaires car ils facilitent l'accès des jeunes à l'emploi. Ils permettent la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donnent aux jeunes une expérience du monde de la restauration libre service et de ses métiers.

Côté entreprises, ils donnent la possibilité de repérer de jeunes « talents » quel que soit leur niveau d'étude, de tester leurs motivations et leurs intérêts pour nos métiers et peuvent déboucher vers des recrutements. Ainsi, s'ils intègrent un véritable projet pédagogique, le développement des stages devient fondamental en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.

Les acteurs du SNRPO s'engagent à développer des partenariats avec les établissements professionnels et universitaires :

- en multipliant les actions de communication et de promotion de nos métiers auprès des jeunes en scolarité (participation aux forums, aux présentations d'entreprise, à des journées portes ouvertes...);
- en accueillant des stagiaires qui suivront un programme de découverte et de formation établi et qui seront accompagnés par un tuteur tout au long de leur stage, notamment lors de leur pratique en autonomie, la pratique en autonomie du stagiaire ne devant pas se substituer à des emplois permanents de l'entreprise ;

- en accueillant des jeunes en formation en alternance ;
- en proposant à ces jeunes des emplois en CDI suite à leurs stages ou formations en alternance.

Les conventions de stage devront être conclues dans les conditions légales en vigueur.

B. – Favoriser la gestion prévisionnelle des recrutements dans les établissements du SNRPO pour favoriser la mobilisation des acteurs du recrutement et pour permettre des parcours d'intégration adaptés à chaque profil.

La gestion prévisionnelle des recrutements consiste à anticiper les besoins en personnel de manière à réaliser des recrutements de qualité et des intégrations réussies.

Elle permet :

- d'éviter des recrutements dans l'urgence ;
- de réaliser des intégrations conformes aux volontés d'accueil et de formation exprimées dans le présent accord.

C. – Promouvoir nos métiers auprès des acteurs du recrutement (service public de l'emploi) :

- participer de façon active aux salons de recrutement, aux forums emploi, aux présentations d'entreprise ;
- accueillir en entreprise les acteurs du recrutement de manière à renforcer leur connaissance de nos métiers ;
- favoriser la mise en œuvre dans les entreprises de la prestation d'EMT (évaluation en milieu de travail) de l'ANPE permettant la découverte par les demandeurs d'emploi de nos métiers.

Article 2

Actions engagées dans la phase de recrutement

A. – Développer des méthodes de recrutement garantissant l'absence de discrimination, offrant à tous la possibilité d'avoir un entretien.

Transparence, professionnalisation et mise en adéquation des méthodes de recrutement avec les qualités requises pour tenir les postes en restaurant multiplient les chances de succès.

Pour cela, chaque candidat postulant et présenté par l'ANPE à un poste d'employé polyvalent en restauration libre service doit avoir la possibilité d'avoir au moins un entretien indépendamment de critères de qualification professionnelle, d'expérience antérieure ou d'âge.

Un travail doit être poursuivi et accentué avec les ANPE pour promouvoir la méthode de recrutement par simulation (MRS) et les recrutements via les plates-formes de vocation. Cette méthode de recrutement permet de trouver un candidat pour un poste non pas en fonction d'un diplôme, mais de qualités et de capacités définies par la branche et mesurées par des tests (telle qu'aptitude à comprendre des consignes, capacité à travailler en équipe, soin apporté au travail...).

Chaque candidat ayant réussi ces tests devra être vu en entretien pour un entretien de motivation.

Les entreprises doivent également sensibiliser les directeurs d'établissement aux questions de diversité dans l'entreprise.

B. – Mettre en œuvre des EMT (évaluation en milieu de travail) et des autres dispositifs d'aide à la formation pour (APR, AFPE) en collaboration avec le service public de l'emploi, notamment pour les publics les plus éloignés du marché du travail.

Pour tout nouvel embauché, réussir son insertion professionnelle exige une vision concrète de la réalité du travail et des entreprises, or certaines populations ne possèdent pas ou plus cette vision.

L'EMT donne notamment aux jeunes qui abordent pour la première fois le marché du travail le moyen de le découvrir de manière concrète.

Ces dispositifs (APR, AFPE) constituent des instruments permettant le retour à l'emploi, notamment pour les publics en difficulté. Ils feront l'objet d'une communication et d'une promotion volontariste auprès des demandeurs d'emploi.

L'ensemble de ces dispositifs n'a pas vocation à pallier des augmentations temporaires d'activité ni à surseoir à des remplacements de salariés absents.

C. – Insérer des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail, en recourant aux contrats aidés.

Les intégrations dans le cadre de contrats aidés devront déboucher majoritairement sur des recrutements en contrats à durée indéterminée.

Article 3

Actions engagées lors de l'intégration

La réussite de l'intégration d'un salarié conditionne la poursuite de ses relations professionnelles avec l'entreprise.

Pour cela, il apparaît nécessaire de :

A. – Développer les dispositifs d'accompagnement des embauches en favorisant la mise en place d'un suivi pendant la période d'essai (entretiens réguliers).

A l'issue de la période d'essai, si celle-ci est positive, un premier bilan des acquis sera fait et le salarié aura la possibilité de s'exprimer auprès du N + 1 sur ses motivations personnelles.

B. – Faire connaître les CQP et les dispositifs de formation qualifiante dès l'intégration des salariés ou la reconnaissance d'aptitude à l'emploi (RECAPE) :

- CQPIH Agent de restauration ;
- CQPIH Assistant d'exploitation ;
- CQPIH Exploitant en restaurant ;
- CQPIH Cuisine,

et informer le salarié sur les possibilités d'intégrer des parcours qualifiants.

C. – Proposer des actions d’alphabétisation et d’initiation à l’arithmétique.

Les entreprises qui détectent des difficultés de compréhension chez les nouveaux salariés proposeront des actions d’alphabétisation.

Le salarié concerné peut également souhaiter faire part de ses difficultés lors des entretiens professionnels, qui doivent avoir lieu au minimum tous les 2 ans.

D. – Prévoir la mise en œuvre de tous types de contrats permettant d’avoir accès aux formations qualifiantes.

E. – Mobiliser le FAFIH sur les besoins de la branche en termes de contrats formation pour favoriser l’accès aux métiers de la restauration et mobiliser les organismes compétents de la branche pour développer la formation des demandeurs d’emploi et les actions de tutorat.

Article 4

Actions visant à professionnaliser et assurer l’employabilité des salariés de la branche

La formation initiale ne doit pas être le seul facteur de progression professionnelle et de reconnaissance personnelle.

Aussi le parcours professionnel de chaque salarié doit être anticipé et maîtrisé, notamment grâce au développement de la formation continue et à la reconnaissance de l’expérience :

- par la mise en œuvre de la période de professionnalisation pour préparer des formations qualifiantes, notamment les CQP reconnus dans la convention collective.

Les CQPIH (certificat de qualification professionnelle de l’industrie hôtelière) reconnaissent les acquis professionnels des salariés de la branche. Ils attestent d’une compétence et valident les savoirs pratiques et théoriques requis pour tenir les différents postes (employé de restaurant ou adjoint de direction) existant dans les entreprises de la branche.

Leur positionnement dans la grille de classification de la branche permet aux salariés qui les ont obtenus de progresser dans la grille de classification :

- en favorisant la mise en œuvre de la VAE par l’information des salariés sur le dispositif et en l’encourageant dans l’entreprise.

La VAE doit être considérée comme un moyen pour chacun de faire reconnaître son expérience, qui s’inscrit dans une démarche d’évolution professionnelle.

Les entreprises mettront en œuvre les accompagnements nécessaires aux salariés dans la préparation de leur dossier.

A ce titre, les salariés pourront identifier :

- dans l’entreprise, des référents ayant un savoir-faire dans la préparation administrative du dossier ;
- dans les commissions paritaires du FAFIH, des interlocuteurs régionaux pour accompagner les intéressés.

Pour favoriser la transmission des savoir-faire, les entreprises encourageront les salariés à devenir formateur et initieront des formations de formateur.

Les formateurs devront être reconnus pour leurs compétences pratiques et avoir démontré des aptitudes pédagogiques. Une réflexion sera menée pour envisager un positionnement dans la classification pour les salariés qui se voit confier, dans le cadre de leur travail d'employé polyvalent de cafétérias, des missions de formation spécifiques, notamment dans l'accompagnement de salariés préparant des CQPIH.

La transmission des compétences est inscrite dans l'avenir professionnel de chaque salarié. Nos seniors sont un facteur clé de notre succès.

Les entreprises du SNRPO s'engagent à informer l'ensemble des chefs d'établissement et les IRP du contenu de cet accord et à inscrire ces actions dans leur politique RH.

Article 5

Entrée en vigueur, dépôt, publicité

Le présent avenant sera soumis, comme la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, à la procédure d'extension. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNRPO, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 15 janvier 2009.

(Suivent les signatures.)