

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

ACCORD DU 10 MARS 2016
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1650502M
IDCC : 1266

PRÉAMBULE

Dans une situation économique dégradée, le pacte de responsabilité et de solidarité proposé par le gouvernement s'inscrit dans une volonté forte de rétablir durablement la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les parties rappellent, par ailleurs, que les entreprises de la branche de la restauration collective concédée assurent un service de restauration pour des collectivités diverses et variées – écoles maternelles et primaires, maisons de retraite, entreprises, administrations publiques, etc. – et sont donc tributaires de la bonne santé économique de leurs clients.

Dans la suite du relevé de conclusions du 5 mars 2014 qui rappelle l'objectif du pacte d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi, les branches professionnelles sont invitées à fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi, notamment des jeunes et des seniors, tout en tenant compte de la réalité économique des entreprises du secteur.

La nature et le niveau des engagements pris sont liés, d'une part, à l'évolution de la situation économique et sociale, d'autre part au renouvellement des mesures d'aides sociales et fiscales prévues dans le cadre du CICE.

L'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité de la branche de la restauration collective s'inscrit dans ce cadre. Il s'inscrit également dans la continuité des actions menées ou en cours notamment en matière de :

- classifications (avenant n° 47 du 9 novembre 2011), qui traduit la volonté des partenaires sociaux de :
 - favoriser le recrutement ;
 - maintenir et développer l'employabilité, professionnaliser les emplois par la création de CQP ;
 - permettre une gestion dynamique des parcours professionnels, l'identification de passerelles entre les filières ;
 - fidéliser les salariés en donnant une meilleure visibilité des possibilités d'évolution ;
 - assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ;

- égalité entre les femmes et les hommes (avenant n° 46 du 3 novembre 2009) par lequel les partenaires sociaux ont entendu rechercher :
 - une évolution durable des mentalités ;
 - une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement et de formation ;
 - un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- insertion des personnes en situation de handicap (accord du 29 octobre 2010) par lequel les partenaires sociaux ont souhaité favoriser une démarche active permettant aux entreprises de développer et d'encadrer une véritable politique d'insertion et d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- formation professionnelle (accord en cours de négociation) dans lequel les partenaires sociaux rappellent le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'évolution et le déroulement de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu, dès le 2 décembre 2014, d'ouvrir une négociation sur ce thème et de mettre en place un groupe de travail paritaire. L'examen de l'état des lieux économique et social du secteur (cf. données chiffrées en annexe) a conduit aux constats suivants :

- une diminution des effectifs notamment dans les secteurs « entreprises et administrations » et « enseignement » ;
- un vieillissement des effectifs ;
- une faible attractivité des métiers pour les jeunes.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité affirmer des engagements et mettre le focus sur l'utilisation de tous les leviers d'action en matière de :

- insertion professionnelle durable, notamment des jeunes par le développement de l'alternance ;
- maintien de l'emploi notamment des seniors par le développement de l'employabilité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Article I^{er}

Insertion professionnelle durable

Article I.1

Les jeunes

L'examen de la pyramide des âges traduit un déficit important de jeunes dans les entreprises de la restauration collective.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de rajeunir la population salariée du secteur souhaitent faciliter l'intégration pérenne des jeunes. Ils se fixent comme objectif l'embauche de 7 000 jeunes parmi l'ensemble des embauches au terme de la période de 3 ans, dont au moins 50 % en contrat à durée indéterminée, et tout en veillant à tendre vers un équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils équivalents. Les entreprises privilégieront, autant que possible, les embauches en contrat à durée indéterminée.

L'embauche de jeunes de 26 ans et moins passe par, d'une part, une plus grande attractivité de nos métiers, d'autre part la possibilité pour les jeunes de se projeter dans l'avenir.

Attractivité des métiers

Le secteur de la restauration collective souffre d'une image pas suffisamment valorisée. Afin de remédier à la désaffection des jeunes vis-à-vis des métiers de la restauration collective, les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre et d'amplifier les actions déjà menées en ce sens, notamment les actions de découverte et de promotion des métiers et des filières de formation en

direction des élèves, des parents, des enseignants et des conseillers d'orientation pour permettre aux jeunes de s'orienter positivement vers les métiers de la restauration collective, garantie d'une intégration professionnelle réussie.

Ces actions seront menées tant au niveau des entreprises que de la branche. Par exemple :

- participation à des salons (exemple : Mondial des métiers à Lyon) ;
- participation à des opérations « portes ouvertes » dans les écoles avec l'appui du réseau des ambassadeurs des métiers ;
- suivi de l'accord-cadre de coopération signé avec l'Education nationale : contribution à la formation des personnels de l'Education nationale dans le cadre des stages proposés par le centre d'études et de ressources pour les professeurs de l'enseignement technique (CERPET) ;
- fourniture de matériel pédagogique, de fiches métiers... ;
- clips métiers.

Ces actions seront portées à la connaissance de la commission de suivi.

Parcours d'accueil

Identification et rôle d'un référent

Le salarié référent est choisi par l'employeur sur la base du volontariat si possible sur le lieu de travail ou ayant une proximité géographique.

Le référent accueille le jeune à son arrivée dans l'entreprise. Il doit faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître son poste, son environnement de travail et ses collègues. Il doit le sensibiliser aux questions relatives à la santé, à l'hygiène et à la sécurité au travail.

A cette fin, chaque entreprise s'engage à mettre à la disposition de tout nouvel embauché, et quel que soit le support, les informations propres à permettre sa bonne intégration (type livret d'accueil).

Cet accompagnement ne doit pas être confondu avec la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage (dont le rôle principal est la transmission des compétences).

Accueil des jeunes sous convention de stage

Le stage en entreprise doit être l'opportunité de mettre en application les connaissances acquises par le stagiaire, de confronter la théorie à la pratique et un moyen de transition vers la vie professionnelle.

Pour y veiller, l'entreprise désignera un responsable de stage.

Article I.2

Développement de l'alternance

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent sur une organisation de la formation associant en alternance une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Les contrats en alternance permettent au jeune d'acquérir une qualification et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel ; ils constituent un mode privilégié d'accès à l'emploi.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la restauration collective (CPNEFP-RC), en lien avec l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), sur la base des études réalisées, définira les actions pertinentes permettant de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement de l'apprentissage

Les parties rappellent l'intérêt de verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) de la branche afin de favoriser le développement de l'alternance dans la restauration collective.

Développement des contrats de professionnalisation

Les parties signataires renouvellent les engagements de la branche :

- de faire évoluer, à compter du 1^{er} novembre 2015, le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2013 (68) de 100 % la 1^{re} année puis de 50 % sur chacune des 2 années suivantes ;
- de porter, au terme d'une période de 3 ans, à 15 %, dont 66 % de jeunes, la part des titulaires de contrat de professionnalisation en CDI ou bénéficiant d'un CDI ou d'une proposition de CDI dans les 6 mois suivant la fin de leur contrat de professionnalisation.

Les parties soulignent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI) sont à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation.

Développement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation permet de favoriser la réalisation de parcours professionnels par des formations certifiantes ou qualifiantes, y compris celles inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles. Les parties encouragent l'OPCA à accompagner les entreprises dans le financement et l'ingénierie de certification, et ce afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation.

Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC est un dispositif qui donne la possibilité à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation qui lui permettra d'occuper un emploi.

La branche développera un partenariat avec Pôle emploi tant pour la définition des profils des candidats que pour l'élaboration de parcours professionnels adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et aux contraintes des entreprises.

De même, les services de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche seront sollicités pour faciliter les démarches administratives tant de la branche que des entreprises, condition de la réussite de l'opération.

Sous réserve de l'accompagnement et de l'obtention des financements de Pôle emploi et de l'OPCA, une première expérience portant sur 200 demandeurs d'emploi en vue de l'obtention du CQP d'agent de restauration sera engagée sur l'Ile-de-France et la région Nord.

Les entreprises s'efforceront de mobiliser en interne les équipes de ressources humaines pour mener à bien l'intégration de ces personnes.

La branche se fixe un objectif d'embauche de 30 % en contrat à durée indéterminée ou de 50 % tous contrats confondus des personnes ayant obtenu leur CQP. Dans les 12 mois de l'obtention du CQP, ces personnes pourront bénéficier d'une embauche ou d'une proposition d'embauche dans une SRC ou dans tout autre secteur.

Le suivi des embauches ou des propositions d'embauche sera effectué à partir des informations communiquées par Pôle emploi.

Article I.3

Accueil des personnes en situation de handicap

Conformément à l'article 2 de l'avenant du 29 octobre 2010, les parties signataires rappellent leur attachement à porter une attention particulière aux personnes en situation de handicap pour notamment :

- accroître les sources de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- permettre à ces personnes d'accroître leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans la branche.

Article II

Maintien de l'emploi

Les partenaires sociaux affirment l'importance de maintenir prioritairement les salariés dans l'emploi pour conserver les compétences.

Avec 90 000 signatures de contrats de travail en 2015, la branche s'efforcera de maintenir le nombre de contrats.

Article II.1

Seniors

Pour l'application du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de qualifier de senior tout salarié âgé de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux, ayant fait le constat que la population des seniors était bien représentée dans la branche, s'efforceront, au terme de la période de 3 ans, de porter le pourcentage de seniors 19 % des effectifs.

Les entreprises pourront, lors de l'entretien professionnel, évoquer les mesures d'accompagnement permettant au salarié « senior » de poursuivre sa carrière dans de bonnes conditions en favorisant :

- l'accès à la formation en anticipant l'évolution des carrières professionnelles ;
- la réduction volontaire du temps de travail ;
- l'organisation par les institutions de prévoyance de réunions d'information sur les dispositifs de retraite ;
- l'accompagnement des salariés en fin de carrière en s'efforçant de proposer une offre de formations d'aide à la gestion du départ à la retraite dans les 2 ans précédant le départ en retraite ;

A cette fin, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront, à leur demande et sur justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 4 heures, pour faire effectuer un bilan retraite ;

- l'orientation vers des missions tutorales.

A sa demande, le salarié « senior » pourra bénéficier, si nécessaire, d'un entretien supplémentaire par an afin d'envisager de façon plus approfondie ses perspectives professionnelles.

Afin de favoriser l'accès au bilan de santé prévu par l'article L. 321-3 du code de la sécurité sociale, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour se rendre et suivre, au plus tous les 5 ans, sur convocation de la caisse primaire d'assurance maladie, un bilan de santé gratuit.

Ils devront à cet effet présenter la convocation de la caisse primaire d'assurance maladie dans un délai minimal de 15 jours avant la réalisation du bilan de santé et justifier à leur retour dans l'entreprise de leur présence effective à ce bilan et de la durée de celui-ci.

Article II.2

Développement de l'employabilité

La mise en œuvre d'une politique ambitieuse de maintien et de développement des compétences et des qualifications est un facteur tant de compétitivité pour les entreprises que de sécurisation des parcours professionnels pour les salariés.

Le développement de l'employabilité passe par :

- le développement des compétences et des qualifications ;
- la sécurisation des parcours professionnels (accord de branche sur la formation professionnelle) ;
- la fidélisation ;
- la professionnalisation de nos métiers.

Elle vise à permettre à des personnes disposant d'un faible niveau de qualification d'accéder à des emplois durables. En développant la notion de professionnalisme, le secteur d'activité s'inscrit dans une démarche générale plus volontaire et active de développement de l'emploi et de la formation.

Les partenaires sociaux chargent la CPNE de veiller à la réactualisation régulière de la liste des formations éligibles au CPF.

Article II.3

Formation et transmission des savoirs

Partage de l'expérience, transmission des savoir-faire

Les actions de transmission des savoirs et des compétences tant en direction des jeunes qu'en direction des salariés expérimentés (seniors) permettent à l'entreprise de maintenir et de développer sa performance en conservant et développant ses savoir-faire.

Les partenaires sociaux veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à l'égard des salariés seniors. Grâce à leurs connaissances de l'entreprise et de ses métiers, les seniors jouent un rôle important dans l'accueil des jeunes.

Tutorat

La pratique du tutorat doit être privilégiée dès lors que les missions sont confiées à des salariés volontaires et pouvant se prévaloir d'une expérience et d'un savoir reconnu.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat conformément à l'accord de branche sur la formation professionnelle. Ils encouragent les entreprises à développer le tutorat, notamment auprès de leurs seniors. A cet effet, la part des seniors occupant des missions tutorales fera l'objet d'un suivi via la mise en place d'un indicateur spécifique.

Les employeurs seront attentifs au fait que le tuteur dispose du temps nécessaire et des moyens pour assurer sa fonction.

Article III

PERCO

Dans le souhait d'une démarche responsable et concertée, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune d'ouvrir une négociation sur le plan d'épargne pour la retraite collectif.

A cette fin, ils conviennent de se rencontrer dans le cadre d'un groupe de travail paritaire à la fréquence de :

- deux réunions avant les vacances d'été 2016 ;
- deux autres réunions au cours du second semestre,

avec l'objectif d'aboutir à un socle commun d'ici la fin de l'année, sous réserve des contraintes liées à la nécessité d'un appel d'offres relatif à la gestion des fonds et à la détermination des supports de placement.

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, l'accord précisera notamment les modalités d'abondement retenues après concertation et négociation avec les organisations syndicales.

Article IV

Commission de suivi

Pour faire le point sur les engagements pris dans le présent accord, une commission de suivi est mise en place.

La commission de suivi est composée de membres représentant les organisations syndicales, représentatives au niveau national, signataires du présent accord, à raison :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre égal de représentants du collège employeurs.

Elle se réunira une fois par an. Elle aura pour mission de suivre l'application du présent accord, la mise en œuvre des engagements pris et, le cas échéant, de proposer des aménagements à apporter aux dispositifs.

Article V

Dispositions finales

Article V.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2015. Il cessera de produire tout effet au 31 décembre 2017.

Les engagements pris dans le présent accord sont conditionnés au respect des mesures sociales et fiscales intervenues ou annoncées jusqu'à fin 2017. En fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

Article V.2

Modification

Le présent accord ne pourra être révisé que par avenant sur demande d'un des signataires.

La demande de révision de tout ou partie de l'accord et la proposition de modification devront être adressées, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national.

Au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les partenaires sociaux devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.

Article V.3

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord afin de le rendre opposable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 10 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;
SNERS.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC.

ANNEXE

DONNÉES EXTRAITES DES RAPPORTS ANNUELS DE BRANCHE 2011-2012-2013

Evolution des effectifs

STATUT	HOMME			FEMME			ENSEMBLE		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Cadres	2 548	2 636	2 581	997	1 115	1 175	3 545	3 751	3 756
AM	9 017	9 418	9 611	3 108	3 504	3 751	12 125	12 922	13 362
Employés	22 173	21 088	20 675	39 125	36 808	35 474	61 298	57 896	56 149
Total	33 738	33 142	32 867	43 230	41 427	40 400	76 968	74 569	73 267

CDD, CDI

Année	CDD			CDI		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	5 735	2 180	3 555	71 233	31 558	39 675
2012	5 164	1 986	3 178	69 405	31 156	38 249
2013	4 830	1 945	2 885	68 437	30 992	37 515

Temps plein/temps partiel

Année	TEMPS PLEIN			TEMPS PARTIEL		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	54 950	30 114	24 836	22 018	3 624	18 394
2012	54 220	29 808	24 412	20 349	3 339	17 010
2013	53 795	29 430	24 365	19 472	3 437	16 035

Formation en alternance

Année	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION			CONTRAT D'APPRENTISSAGE		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
2011	53	28	25	813	385	428
2012	80	40	40	794	407	387
2013	66	29	37	1 175	646	529