

Accord du 1^{er} juillet 2022
relatif aux priorités, aux objectifs
et aux moyens de la formation professionnelle

NOR : ASET2251403M

IDCC : 1501

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d'application ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 relatif à la constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la restauration rapide (CPNEF-RR), modifié le 2 avril 2019.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a bouleversé le monde de la formation professionnelle. Cette loi, qui s'applique depuis le 1^{er} janvier 2019, modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux.

Elle se caractérise par une réforme de certains dispositifs existants, comme le compte personnel de formation, par la création d'un dispositif dédié à la reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A). Elle met l'accent sur le rôle central de l'apprentissage, modifie en profondeur la gouvernance et le financement du système de la formation professionnelle et s'insère dans un contexte de fortes mutations du marché du travail.

Mais aussi et surtout, par son titre I « Vers une nouvelle société de compétences », la loi du 5 septembre 2018 consacre la notion de compétences en réservant une place prépondérante à la « certification professionnelle ». Ainsi, elle entérine le fait que l'action de formation mène nécessairement à une certification.

Le présent accord sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle à l'une de ces dispositions.

Il s'inscrit dans la volonté réaffirmée des parties signataires de développer l'insertion professionnelle par la voie de l'alternance, mais aussi de faire de la formation un levier d'évolution des salariés dans leur parcours professionnel et de développement de leurs compétences. Dans ce cadre, le développement d'une politique de certification et de qualification est un des objectifs premiers des partenaires sociaux.

Le présent accord est conclu dans un contexte d'évolution des métiers et des compétences : innovations pédagogiques, nouvelles attentes des apprenants, des salariés, des consommateurs, évolution du modèle économique, développement de l'alternance, ingénierie de certification professionnelle, renforcement de la digitalisation.

Il prend en compte l'évolution du marché de la restauration rapide liée aux nouvelles habitudes de consommation des clients, aux exigences de développement durable mais aussi à l'impact de la crise sanitaire, éléments qui bouleversent l'emploi et mettent en évidence les enjeux de la formation.

Il a pour objectif d'optimiser les moyens et outils permettant de répondre aux enjeux majeurs des entreprises qui se traduisent, notamment, dans leur capacité à recruter, à fidéliser les salariés et à retenir les talents dans un contexte de concurrence forte et de sauvegarde de leur compétitivité.

Il s'agit, également, d'agir en faveur de l'insertion professionnelle, de la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de leur maintien dans l'emploi par la qualification et la certification, dans un objectif d'optimisation des compétences.

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration rapide du 18 mars 1988 (IDCC n° 1501).

Chapitre I^{er} Enjeux stratégiques de la formation professionnelle

Article 1^{er} | Le marché de la restauration rapide

La restauration rapide est un acteur important de la restauration et du tourisme et un acteur moteur de l'économie nationale. Créatrice d'emplois, elle figure parmi les premiers recruteurs de jeunes en France : 59 % des salariés présents dans l'effectif ont moins de 25 ans (source SNARR – 2018).

Le marché est porté à 50 % par de grandes enseignes qui se déclinent autour de franchises. La branche se compose d'une majorité de TPE de moins de 10 salariés – 88,2 % – concentrées en Île-de-France – Panorama statistique exercice 2020 AKTO.

Branche en plein essor (étude Diag'Active 2020 – AKTO), la restauration rapide compte 41 000 établissements (soit 23 % du total des établissements de restauration en France) et 200 000 salariés en 2020 (elle comptait près de 19 300 établissements employant au moins 1 salarié en 2010 – Panorama statistique exercice 2020 AKTO). Les établissements, fortement ancrés localement, représentent un véritable enjeu économique : les enseignes connues de

tous sont créatrices d'activité dans la zone où elles sont implantées, ce qui profite à l'ensemble des commerces alentour. Elles sont également créatrices d'emploi local.

Cette implantation territoriale a permis à la branche de se maintenir en 2020. En effet, la Covid-19 a poussé les consommateurs à radicalement changer leur mode de consommation. Même si le service de vente à emporter était déjà bien en place avant cette crise sanitaire, la part de vente à emporter et celle de la livraison à domicile s'est développée.

Article 2 | Les enjeux de l'emploi

Le marché de la restauration rapide se caractérise :

- d'une part, par une diversité de produits proposés à la clientèle et par des canaux de distribution multiples : les formes de vente s'articulent autour de la consommation sur place, de la vente à emporter, de la livraison à domicile, du drive-in... ;
- et d'autre part, par une diversité des profils de clients : majoritairement, ceux-ci se comptent parmi les 18-24 ans, même si la moitié des Français de plus de 50 ans sont des consommateurs réguliers.

Les entreprises de restauration rapide ont, très vite, pris en compte les tendances nouvelles de consommation et ont su diversifier et personnaliser l'offre face à un client devenu « zappeur », en attente de transparence et de garantie sur le produit, d'engagement sur le développement durable et de plus en plus « digitalisé ».

Elles font face à un besoin de recrutement important qui évolue de façon continue et doivent relever le défi d'une politique d'embauche réussie et de fidélisation des salariés ; une particularité de la branche est de donner sa chance à un public venant de tous horizons et de recourir à une grande diversité de profils (jeunes, seniors, travailleurs handicapés...). Cette politique d'inclusion favorise la prise en compte de tous les employés et permet d'attirer de nouveaux profils.

Le défi de l'embauche se conjugue avec une montée en compétences des salariés, celles-ci étant de plus en plus impactées par les changements des habitudes des consommateurs, la transition numérique et les exigences nouvelles de développement durable...

C'est pourquoi, les entreprises ont mis en place une forte politique d'accompagnement dans la prise de poste et tout au long de la vie professionnelle des salariés grâce à des formations adaptées. À titre non exhaustif, les besoins en formation portent (au-delà des formations obligatoires à tout employeur) sur les thématiques ci-après :

- la relation client ;
- le management et l'organisation ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- le développement durable ;
- le numérique ;
- la gestion des ressources humaines ;
- la communication.

2.1. Les changements des attentes et habitudes des consommateurs : l'évolution de la relation client

2.1.1. La montée en gamme de l'offre et la diversification des produits

Face à l'émergence des nouveaux modes de consommation des Français, le marché de la restauration rapide a pris les devants pour adapter son offre à la volonté des clients de « mieux manger » : 50 % des consommateurs se déclarent soucieux de ce qu'ils mangent à chaque repas ; 37 % des Français sondés se préoccupent de la qualité nutritionnelle de la nourriture.

Ainsi, une majorité des entreprises tend à proposer des produits plus sains, plus écologiques et parfois avec des formules qui incluent des produits bio, végétariens (4 consommateurs sur 10 consomment régulièrement des plats végétariens), mais aussi des mets végan, sans lactose ou gluten tout au long de la journée.

Concomitamment, la branche s'engage dans une démarche de restauration de qualité avec, notamment, le recours au « manger bio et local » : 77 % des Français essaient de privilégier des produits alimentaires locaux et déclarent souhaiter en trouver plus souvent en restauration. Cette tendance a été consacrée lors du congrès 2019 du Snacking placé sous « Le sens de l'engagement ».

Le « street vending » se développe massivement et connaît un franc succès auprès des consommateurs : les Food trucks et autres points de vente mobiles se multiplient.

Cette démarche se conjugue avec une personnalisation des recettes et de l'offre qui doit être sur mesure et customisée.

2.1.2. La prise en compte du développement durable conjugué à la responsabilité sociétale de l'entreprise

Les principaux enjeux écologiques s'articulent autour de la consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre, la gestion des déchets... De même, les exigences de sécurité alimentaire sont renforcées et doivent être garanties par l'entreprise, la Covid-19 ayant accentué les exigences de sécurité des consommateurs.

La branche s'engage dans des démarches vertueuses telles que le recyclage de déchets (tri sélectif, compostage des déchets organiques, anti-gaspillage alimentaire), l'origine de la nourriture et le cycle d'approvisionnement, les économies d'énergie...

Elle s'attache, également, à répondre aux désirs de consommation responsable des clients : l'attention portée aux ingrédients va de pair avec l'invention de recettes plus saines privilégiant saveurs, santé et bien-être. Les tendances 2020 en termes de restauration rapide s'orientent inévitablement vers le fast casual et la restauration « Healthy ».

2.2. L'adaptation à la transition numérique

La complexification des emplois, le bouleversement engendré par la mutation des technologies, la prégnance des réseaux sociaux dans les relations commerciale – entraînent un changement en profondeur des pratiques dans les métiers et partant, des compétences/des qualifications des salariés.

Ainsi, les compétences des salariés sur l'ensemble des postes de travail sont concernées ; le numérique agit à la fois sur la demande et sur l'offre à destination de la clientèle : l'information au client, la prise de commande se digitalisent, les nouvelles technologies de paiement se développent, l'aspect e-réputation doit être pris en compte.

La communication digitale via les réseaux sociaux fait désormais partie intégrante du quotidien de la restauration rapide et est l'un des axes de développement majeur de la stratégie marketing des enseignes.

De même, la culture du réseau influence les choix et les stratégies des consommateurs et les intelligences artificielles s'imposent peu à peu comme un incontournable de la relation client : commande directe « click and collect », livraison à domicile, bornes de commande et de règlement en libre-service, indispensables pour fluidifier les prises de commande. Ces services tendent, de surcroît, à fidéliser la clientèle.

Le fait d'être référencé en ligne (site web ou page sur les réseaux sociaux) est rassurant pour le client. Celui-ci demande à avoir accès à des solutions digitales qui apportent praticité, services et offres simplifiées.

Ce cadre de travail, de plus en plus digitalisé, accentue la nécessité pour les salariés de se former au numérique. L'enjeu est double : être en capacité de connaître/maîtriser les techniques du digital et se former avec les outils du digital.

2.3. L'impact sur les compétences

Le contexte sociétal et économique fait évoluer les métiers et engendre de nouvelles fonctions. Il s'agit, pour les professionnels d'être en capacité de se mettre à la place du client, de développer une « culture du client ». Cela implique l'ensemble des équipes en contact direct avec la clientèle : le client recherche désormais plus d'écoute, d'empathie, d'attention, de personnalisation ; il veut se sentir bien et considéré.

Dans le recrutement, il convient donc de veiller à la diversité des qualités individuelles et à la cohésion des personnalités au sein des équipes. Une montée en compétences de l'ensemble des salariés sur les aspects d'accueil, de la relation client, d'optimisation des comportements commerciaux et personnels mais aussi des comportements humains favorisant le bien-être au travail est important, dans une relation gagnant/gagnant entreprise-salariés.

Cela induit également de sensibiliser et former les managers à la dimension stratégique du bien-être des équipes pour réaliser leur mission. En véritable opérationnel, le manager s'appuie sur de fortes capacités relationnelles ; il est un développeur de talents, a une vision orientée des résultats et de la satisfaction des clients tout en étant garant de la qualité et de l'hygiène et de la sécurité.

Le management intermédiaire ou de proximité dans l'entreprise est positionné pour faire le lien entre la direction et la réalité opérationnelle. Il joue ainsi un rôle dans l'organisation du point de vente. Les postes de management intermédiaire sont occupés très majoritairement par des salariés bénéficiaires d'une évolution interne.

Article 3 | Objectifs prioritaires

Considérant que la formation est un levier essentiel pour assurer la compétitivité des entreprises et l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux s'engagent dans une politique active de qualification et de développement des compétences des salariés.

L'objectif des partenaires sociaux signataires est de contribuer à diversifier les profils des personnes bénéficiant d'une formation, de favoriser leur intégration en entreprise et de sécuriser leur parcours professionnel. Partant, ils se mobilisent pour développer la qualification des salariés et/ou favoriser la promotion sociale en valorisant l'obtention de nouvelles qualifications, notamment pour les personnes les moins qualifiées.

Cette démarche se conjugue avec un enrichissement de l'offre de formation interne (par des contenus liés à la transition écologique et au développement durable) et externe.

Les axes majeurs de la politique de formation

Les signataires confirment que le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité de la branche. Ainsi, les dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes pourront autant que de besoin être mis en place.

À titre non exhaustif, il s'agit de :

- favoriser l'acquisition d'une qualification professionnelle par la formation en alternance - des jeunes et des demandeurs d'emploi, et/ou par la VAE ;
- lutter contre l'obsolescence des compétences, notamment en optimisant l'évolution professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences et de la « Pro-A » ;

- porter attention à la formation de publics spécifiques (personnes en situation de handicap, d'illettrisme...) ;
- promouvoir l'orientation professionnelle ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises, notamment celles de moins de 50 salariés ;
- veiller à la non-discrimination à l'embauche ;
- engager l'OPCO (l'Opérateur de compétence) de la branche AKTO dans une politique proactive de financement des formations, des projets et des partenariats de la branche.

Chapitre II La certification et la qualification professionnelle au service des compétences

Les entreprises de restauration rapide ont des besoins en compétences qu'elles souhaitent satisfaire par l'acquisition d'une qualification/certification professionnelle. Il est donc nécessaire de développer la formation en alternance, celle-ci contribuant à assurer une insertion réussie en entreprise et à optimiser la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux signataires se déclarent attachés à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification/certification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Convaincus que l'accueil d'un nouveau salarié, assorti d'un parcours d'intégration, est un facteur primordial pour son intégration durable dans l'entreprise, les parties signataires soulignent la nécessité pour l'employeur de donner au tuteur/maître d'apprentissage, les moyens d'exercer leur mission d'accueil dans des conditions optimales.

Article 4 | Les certifications et diplômes prioritaires

Comme indiqué précédemment, l'objectif des parties signataires est de prendre en compte la diversification des profils, de développer les compétences, qualifier/certifier, favoriser l'intégration en entreprise et sécuriser les parcours professionnels.

4.1. Les priorités de la branche

En 2021, les partenaires sociaux de la branche retiennent les diplômes et certification ci-après comme prioritaires :

- le CAP production et service en restauration (PSR) ;
- le CQP employé poly compétent de restauration (EPR) ;
- la RECAPE ;
- le titre professionnel agent de restauration ;
- le CQP responsable opérationnel auquel va se substituer le titre responsable opérationnel ;
- le CQP exploitant de restauration ;
- le BTS management commercial opérationnel (MCO) ;
- le titre professionnel manager d'univers marchand ;
- le CCS-RC ;
- le titre professionnel gestion des unités commerciales ;
- la licence pro commerce et distribution – Parcours management du point de vente.

Ces priorités sont susceptibles d'évoluer en fonction de la cartographie des certifications et/ou la création de nouvelles certifications de branche, du secteur ou interprofessionnelle.

Les signataires de l'accord soulignent la nécessité de s'adapter au plus près aux évolutions des activités au regard de la réalité des métiers. C'est pourquoi, ils mettent l'accent sur le développement d'une ingénierie modulaire de certification déclinée en blocs de compétences dans la branche. Ils rappellent, à ce titre, que le bloc de compétences est une partie d'un diplôme ;

celui-ci constitue un ensemble homogène et cohérent de compétences permettant l'exercice autonome d'une activité professionnelle.

4.2. CERTIDEV

CERTIDEV est l'organisme certificateur pour tout ce qui a trait aux certifications professionnelles créées par les branches relevant des activités liées aux restaurations, hébergements et tourisme ainsi que de toute branche qui souhaiterait recourir à ses services.

CERTIDEV agit sous la responsabilité de son conseil d'administration dont il exécute les décisions et en assure le suivi, en liaison avec les CPNE des branches représentées en son sein. Il assure l'organisation administrative des examens, des jurys et des certifications.

Afin de développer sa politique de certification, la branche de la restauration rapide adhère à CERTIDEV depuis 2021.

Article 5 | *L'insertion professionnelle par la qualification*

Dans une étude publiée en février 2020, le service de statistiques du ministère du travail (Dares) a recensé plus de 963 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation sur le territoire national.

Vecteur d'emploi et d'intégration, la branche de la restauration rapide est un fort recruteur de jeunes et la voie de l'alternance un moyen efficace pour les qualifier.

Deux contrats avec formation en alternance sont à disposition des entreprises : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

5.1. Le contrat d'apprentissage

En 2020, les entreprises de restauration rapide ont procédé au recrutement de 5 530 apprentis (panorama statistique de l'emploi et de la formation exercice 2020 AKTO).

Les formations les plus recherchées sont le BTS (management commercial opérationnel, négociation et digitalisation de la relation client...) et les titres professionnels (agent[e] de restauration, manager d'unité marchande...).

5.1.1. Objectif, bénéficiaires et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage a pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel enregistré au RNCP.

Les bénéficiaires sont, les jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus. Par dérogation à la limite d'âge, sont éligibles au contrat d'apprentissage, les personnes reconnues travailleur handicapé, les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, les jeunes d'au moins 15 ans, ayant achevé la classe de 3^e.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est conclu CDI) est de 6 mois à 3 ans, selon la profession et le niveau de qualification préparé.

5.1.2. Financement par l'OPCO

Les contrats d'apprentissage sont financés annuellement selon les niveaux de prise en charge publiés par France compétences après avis de la branche.

5.2. Le contrat de professionnalisation

En 2020, le recrutement dans le cadre du contrat de professionnalisation a baissé du fait du basculement de la formation qualifiante vers l'apprentissage. Ainsi, on dénombre 900 embauches en contrat de professionnalisation contre 1 402 en 2019 ; 37 % des entreprises de moins de 11 salariés, 25 % des entreprises de 20 à 49 salariés, 28 % des entreprises de plus de 300 sala-

riés ont eu recours à ce contrat (Panorama statistique emploi et formation professionnelle exercice 2020 – AKTO).

5.2.1. Objectif et bénéficiaires

Il s'agit de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et permettre d'acquérir :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré au RNCP ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- un CQP ou CQPI ;
- des compétences définies par l'employeur et AKTO, en accord avec le salarié.

Les bénéficiaires sont :

- les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- les bénéficiaires RSA, ASS, AAH ;
- les personnes sortant d'un CUI.

5.2.2. Durée du contrat et de la formation

La durée du contrat est de 6 à 12 mois (jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires). La durée de formation entre 15 % et 25 % de la durée du contrat (CDD) ou de l'action de professionnalisation (CDI), avec un minimum de 150 heures.

5.2.3. Financement par L'OPCO

Les conditions de prise en charge sont décidées annuellement par l'OPCO de la branche en fonction des fonds mutualisés et sur proposition de la SPP de branche en liaison avec la CPNEF-RR.

5.3. Le tuteur/le maître d'apprentissage

Le tuteur/maître d'apprentissage a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés tutorés ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences/de qualifications et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications et certifications acquises dans le cadre de la « Pro-A ».

Il assure la liaison entre les organismes de formation/CFA et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire de compétences/de qualifications professionnelles visées par la « Pro-A ».

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à trois simultanément et deux si l'employeur est lui-même le tuteur, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou du dispositif « Pro-A ».

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des bénéficiaires de ces contrats ou de la « Pro-A ».

L'OPCO de la branche finance au titre de l'alternance les coûts liés à la formation de tuteur, tels que prévus par la loi et la réglementation.

Les partenaires sociaux signataires recommandent aux entreprises de s'engager dans une politique de formation des tuteurs.

5.4. Autres formes de contrats qualifiants

Les entreprises de la branche expriment leur volonté de développer ces nouvelles formes de contrat de professionnalisation qui permettent l'insertion dans l'emploi et la souplesse de mise en œuvre en fonction des besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi.

5.4.1. Le contrat de professionnalisation expérimental

Le législateur a souhaité mettre en place une expérimentation qui vise à adapter le contrat de professionnalisation, en élargissant son objet, de façon à ce que les personnes les plus éloignées de l'emploi y aient accès.

La loi du 5 septembre 2018 a consacré cette volonté en instituant à titre expérimental, pour une durée de 3 ans un contrat de professionnalisation dont l'objectif est l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO en accord avec le salarié.

À titre d'exemple, il est possible, dans ce cas, de valider un ou des blocs de compétences. Cette expérimentation est prolongée jusqu'au 28 décembre 2023.

5.4.2. Le dispositif PRODIAT maintenu par la branche aux seuls établissements situés dans les DROM

Dispositif interprofessionnel d'accompagnement territorial des contrats de professionnalisation, PRODIAT est proposé dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de droit commun, visant à l'acquisition d'une reconnaissance liée à une CCN, principalement.

L'objectif est de former un nouveau collaborateur selon un programme de formation construit sur mesure et dispensé par les ressources internes de l'entreprise.

Article 6 | *L'attractivité des métiers*

Les parties signataires sont conscientes que la branche, créatrice d'emplois, figure parmi les premiers recruteurs de jeunes en France. En effet, offrant des emplois « étudiants », la restauration rapide représente souvent le premier pas dans la vie active de ces jeunes.

De façon plus générale, ces emplois constituent un marchepied pour l'intégration de ce jeune public. En effet, la branche offre de réelles dynamiques d'évolution interne et les opportunités d'évolution sont nombreuses, 70 % du personnel d'encadrement ont commencé comme équipier.

Cette spécificité se conjugue avec la nécessité pour les entreprises d'attirer, de nouveaux talents et de les fidéliser. Pour se faire, les entreprises ont mis en place une politique de formation d'envergure, ciblée et encadrée (cf. article 2 « Les enjeux de l'emploi »).

Enfin, parce qu'elle permet d'acquérir le sens de l'organisation et du travail en équipe, et se traduit par une aptitude à la polyvalence et à la flexibilité, une expérience dans la branche est appréciée dans les autres branches professionnelles.

Article 7 | *Adapter les compétences des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises*

7.1. La POE

La POE est une action de formation préalable à un recrutement qui vise l'acquisition des compétences professionnelles requises pour exercer un emploi à pourvoir. Destinée aux demandeurs d'emploi et financée par Pôle emploi ou l'OPCO de la branche, elle prend deux formes :

7.1.1. La POEI

Elle est mise en œuvre dans le cadre d'un besoin de recrutement identifié par une entreprise qui s'adresse, à cet effet, à Pôle emploi.

7.1.2. La POEC

Elle est déployée auprès de plusieurs bénéficiaires pour des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche, ou, le cas échéant par l'OPCO de la branche. Il s'agit donc d'une initiative de branche, les partenaires sociaux, en lien avec Pôle emploi et l'OPCO de la branche, devant identifier leurs métiers en tension.

Dans la branche de la restauration rapide, les métiers en tension identifiés concernent principalement les postes d'employé polyvalent – le recrutement des équipiers est difficile – mais aussi les postes de managers – ceux-ci sont la clé du bon fonctionnement d'un point de vente/restaurant –, de directeurs de restaurant et de responsables opérationnels.

L'ambition de la branche est d'accompagner, dans le cadre des POEC, le retour dans l'emploi des personnes éloignées du marché du travail.

7.2. L'AFPR (Action de formation préalable au recrutement)

L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) permet au demandeur d'emploi de se former pour répondre à une offre d'emploi. Cette aide financière vise à combler les écarts de compétences que le demandeur d'emploi détient et celles requises par le poste.

7.3. L'AFPP (Association de formation professionnelle polytechnique)

L'AFPP s'adresse à des jeunes en recherche de première qualification et à des adultes en recherche d'emploi et des professionnels désirant se perfectionner des préparations et entraînements techniques et théoriques particulièrement adaptés aux besoins des entreprises. Sont proposées des formations qualifiantes et certifiantes, validées par un titre ou un certificat professionnel reconnu par l'état.

7.4. La PMSM (Période de mise en situation en milieu professionnel)

La PMSM offre une expérience professionnelle en vue de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail.

7.5. Le PRF (Programme régional de formation)

Ce programme est constitué d'actions de formation collectives pour lesquelles des places sont achetées et financées par le Conseil régional en fonction des besoins en compétences des territoires. Ces formations s'adressent aux personnes en recherche d'emploi inscrites ou non sur la liste des demandeurs d'emploi.

Chapitre III Les parcours professionnels des salariés et leur employabilité

Les domaines prioritaires portent sur l'accompagnement des salariés sur des actions de développement des compétences et/ou des certifications qui permettront de :

- maintenir les salariés dans leurs compétences et leur emploi ;
- accompagner les salariés dans leur employabilité ;
- promouvoir la mobilité professionnelle au sein de la branche grâce aux compétences cibles des emplois repères.

Les entreprises de la branche souhaitent également :

- favoriser l'accès à la certification par la validation des acquis de l'expérience (VAE) – organiser l'accès et cofinancer le cas échéant des actions de conseil en évolution professionnelle et de bilan de compétences ;
- accompagner les salariés qui le souhaiteraient dans la formulation et le montage de leur dossier CPF ;
- être force de proposition sur des thèmes de formation visant à favoriser l'employabilité des salariés fragilisés et avec/ou sans diplôme tels que l'apprentissage de la langue française ou la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme.

Article 8 | Acquérir et renforcer ses compétences

8.1. La « Pro-A »

La branche a défini les certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » dans un accord signé le 20 novembre 2020, étendu le 11 mars 2021 (JO du 27 avril 2021) ; cet accord et son annexe pourront être actualisés en fonction des décisions des partenaires sociaux signataires et/ou de l'évolution législative et réglementaire.

8.1.1. Objectifs et certifications

L'objectif est de changer de métier ou de profession ou bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.

La « Pro-A » permet également, d'obtenir le certificat Clé-A mais aussi le Clé-A numérique et le Clé-A management (en voie de finalisation à la signature du présent accord).

8.1.2. Bénéficiaires

Les salariés en CDI (dont ceux bénéficiaires d'un CUI), en CDD « sport », les salariés placés en activité partielle d'un niveau inférieur à la licence (niveau 6, anciennement II).

8.1.3. Déroulement et durée

La « Pro-A » comprend une durée de 6 à 12 mois. Elle peut s'étendre jusqu'à 36 mois, pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans qualification et les salariés en CUI.

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » avec un minimum de 150 heures (à l'exception de Clé-A).

Les parties signataires préconisent le développement de ce dispositif ouvert à la branche depuis le 27 avril 2021.

8.2. Le certificat d'aptitude

Ce certificat, mis en place et reconnu par la branche, permet à tout salarié n'ayant pas eu accès au niveau II après 2 ans de travail effectif dans l'entreprise d'y accéder moyennant formation réussie et après validation du responsable d'établissement. Le temps consacré à cette validation (tests + entretien) est considéré comme du temps de travail effectif. Les détails de la validation figurent à l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 à la CCN de la restauration rapide.

8.3. Les socles de connaissance et de compétences

Les parties signataires se mobilisent afin que les salariés peu qualifiés, sans certification professionnelle et parfois fragilisés par les évolutions économiques et technologiques s'inscrivent dans une démarche Clé-A afin de sécuriser leur parcours professionnel et préserver leur employabilité. Ils rappellent que celle-ci peut être initiée par le salarié, l'employeur, un représentant du personnel, un prestataire de conseil en évolution professionnelle.

Le Clé-A

Socle de connaissances et de compétences professionnelles, Clé-A est une certification inscrite au répertoire spécifique des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation, voire l'acquisition d'un socle de connaissances de base.

Cette certification atteste que son bénéficiaire possède une maîtrise suffisante des connaissances et compétences indispensables à son évolution professionnelle.

Le Clé-A numérique

Le Clé-A numérique s'appuie sur un référentiel de connaissances et de compétences relatives à l'usage du numérique au sein d'un environnement de travail. Il atteste de la maîtrise de 4 compétences clés : identifier son environnement et utiliser les outils associés, acquérir et exploiter de l'information dans un environnement professionnel numérisé, interagir en mode collaboratif, appliquer les règles et bonnes pratiques de la sécurité numérique.

Le Clé-A management

Les partenaires sociaux sont impliqués dans la mise en œuvre de la certification de base des compétences de management, le Clé-A management. Issue de l'accord national interprofessionnel portant diverses orientations pour les cadres, élaborée au sein de l'association paritaire Certif Pro, cette certification vise à identifier et objectiver les compétences requises pour assurer un management de qualité et humainement responsable, quel que soit le secteur d'activité.

Article 9 | *Se perfectionner et s'adapter aux évolutions : le plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation développées à l'initiative de l'employeur.

9.1. Actions de formation relevant du plan de développement des compétences

Deux types d'actions relèvent du plan de développement des compétences : les actions obligatoires et celles « non obligatoires » :

- les actions de formation obligatoires conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation « non obligatoires » constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de VAE et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. Il peut inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences des salariés.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

9.2. Domaines de formation prioritaires

Les partenaires sociaux préconisent l'apprentissage d'une langue étrangère pour les salariés en contact avec la clientèle. Ils retiennent les domaines prioritaires ci-après :

- la communication ;
- la relation client ;

- le management ;
- l'hygiène alimentaire ;
- la sécurité des biens et des personnes ;
- les ressources humaines, recrutement, gestion... ;
- la RSE, dont la qualité de vie au travail ;
- le numérique.

9.3. Financement par l'OPCO de la branche AKTO

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement de tout ou partie des frais liés aux formations organisées dans le cadre du plan de développement des compétences, et ce au titre de la mutualisation des ressources financières.

Les frais annexes, hors AFEST et e-Learning, peuvent être pris en charge selon des barèmes décidés par AKTO. Les formations internes ne sont pas prises en charge par AKTO, ainsi que toutes les formations (inter ou intra) ne s'inscrivant pas dans les domaines de formation prioritaires définis par la branche.

AKTO doit optimiser le financement des actions de développement des compétences des salariés. Ces financements sont dédiés aux branches en fonction des fonds disponibles de l'OPCO, une attribution maximale des fonds étant demandée par la restauration rapide compte tenu des besoins en formation de celle-ci.

9.4. Les actions collectives de branche et transverses

Les actions collectives permettent de répondre aux orientations fixées par le législateur en incitant les employeurs à former leurs salariés en leur apportant des compétences nouvelles, à les adapter à leur poste de travail, à optimiser le maintien dans leur poste de travail.

L'objectif est d'apporter une offre de formations qualitative et diversifiée, de former plus de salariés à meilleur coût, de simplifier l'accès à la formation et les formalités administratives via une plateforme en ligne. Les branches peuvent lancer des appels d'offres pour acheter des actions de formation métiers correspondant aux principaux enjeux auxquels doivent répondre les entreprises.

Les branches peuvent également identifier des actions collectives transversales représentant un volume significatif avec pour objectif d'optimiser les moyens financiers et de disposer de formation de qualité compte tenu de la taille des entreprises.

Article 10 | *La gestion des compétences et des parcours professionnels (GEPP)*

La compétence a progressivement été perçue comme une ressource essentielle au service des objectifs stratégiques des entreprises. À la recherche d'une compétence spécifique, ou confrontées à l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles, y compris dans les emplois les moins qualifiés, celles-ci font face à des besoins dont la satisfaction se conjugue avec la notion de compétence.

La loi du 5 septembre 2018 a modifié les dispositions concernant la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences), celle-ci portant désormais l'appellation « Gestion des emplois et des parcours professionnels » GEPP, sans que cette modification n'impacte en profondeur le concept. À noter qu'à la signature du présent accord, l'acronyme GPEC est encore utilisé, notamment dans le cadre d'un accord de branche.

10.1 Entreprises de 300 salariés et plus : négociation d'un accord GEPP

La GEPP a pour finalité d'anticiper et d'accompagner le changement de façon dynamique en mettant en œuvre les process RH adéquats. Elle permet d'anticiper les évolutions socio-écono-

miques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions, d'améliorer les méthodes de gestion des ressources humaines.

La mise en place de la GEPP dans les entreprises employant au moins trois cents salariés est décrite à l'article L. 2242-20 du code du travail (modifié par la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021). Ainsi, tous les trois ans, l'employeur doit engager « sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise [...] » une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers dont les thèmes sont visés à l'article précité.

Au-delà de la négociation obligatoire, les partenaires sociaux encouragent les PME de moins de 300 salariés à s'engager dans une démarche de GEPP.

10.2. La gestion des compétences dans les TPE/PME

Une grande partie des TPE-PME ne se sent pas en mesure d'appréhender une approche de gestion des compétences qu'elle perçoit éloignée de ses préoccupations quotidiennes. C'est pourquoi, il convient d'accompagner ces entreprises dans une démarche de sensibilisation en partant de leurs objectifs stratégiques, de leurs besoins opérationnels, et de traduire la question des compétences en langage « métiers » (France Stratégie) « Quelle place pour les compétences dans l'entreprise ? » avril 2021.

L'objectif est d'associer les entreprises aux bénéfices que peuvent générer les compétences en termes de performance économique, en particulier dans un contexte de crise qui se traduit par une accélération des mutations économiques et techniques de leur activité.

L'offre de services d'AKTO en faveur des entreprises de moins de 250 salariés

Convaincu que la relation d'accompagnement doit être fondée sur des engagements réciproques, avec d'un côté les entreprises qui se positionnent comme des partenaires dans la co-construction d'une réponse, et de l'autre des structures d'accompagnement jouant un rôle de « facilitateurs », le conseil d'administration d'AKTO met en place différents outils au service des entreprises de moins de 250 salariés.

Le pré-diagnostic, une première étape pour connaître les besoins de l'entreprise

Le pré-diagnostic répond à 2 objectifs :

- balayer rapidement la situation de l'entreprise en termes d'activité, d'emploi, de gestion des compétences, de formation et de conformité avec la réglementation ;
- identifier les besoins d'accompagnement orienter l'entreprise vers l'offre de services la mieux adaptée à ses priorités immédiates.

Le pré-diagnostic est entièrement pris en charge par AKTO.

Un diagnostic et une prestation de conseil RH pour aller plus loin

À l'issue du pré-diagnostic, si la situation de l'entreprise le nécessite, un diagnostic approfondi suivi d'une prestation de conseil RH réalisée par un consultant expert peut lui être proposé.

Le diagnostic et la prestation de conseil RH visent à : aider l'entreprise dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique en lien avec sa stratégie de développement ou le projet d'entreprise.

Cet accompagnement personnalisé peut répondre aux besoins suivants (liste non exhaustive) :

- accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19 ;
- recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise ;
- organisation du travail ;
- professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise ;

- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- amélioration du dialogue social...

Le diagnostic et la prestation de conseil RH sont cofinancés par l'État et AKTO.

Article 11 | *Œuvrer pour l'égalité d'accès à l'emploi et à la formation*

11.1. Faciliter l'accès à la formation des salariés en situation de handicap

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 apporte plusieurs évolutions dans le champ du handicap, l'objectif principal étant de favoriser le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap.

En outre, des mesures tendant à faciliter l'accès à la formation sont mises en œuvre. À titre d'exemple :

- l'article D. 6323-3-3 du code du travail (décret du 7 juin 2019) prévoit une majoration de l'alimentation annuelle du CPF, en faveur, notamment, des salariés handicapés (800 €/an plafonnés à 8 000 €) ;
- l'accès à la formation est facilité : chaque OF Qualiopi, CFA dispose d'un référent handicap et perçoit une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

De leur côté, les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en place des formations adaptées aux personnes handicapées et les encouragent à faciliter, pour ce public, l'accès à ces formations quel que soit leur handicap, en faisant appel à un prestataire spécialisé lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un service de formation interne.

Elles préconisent le recours à toute mesure facilitant le suivi des enseignements et l'aménagement, le cas échéant, des conditions d'examen avec l'accompagnement de l'organisme de formation.

En complément, les entreprises de restauration rapide se sont engagées, dans le cadre des négociations de la CCN, à définir leurs besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs handicapés.

À ce titre, différentes mesures sont d'ores et déjà inscrites dans la convention collective. De façon non exhaustive, il s'agit :

- du financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise ;
- du financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés handicapés ;
- de la nomination d'un responsable de l'insertion des handicapés dans l'entreprise ;
- de la sensibilisation du personnel à l'accueil des handicapés.

11.2. Veiller à l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation

La moitié des salariés de la branche sont des femmes (elles représentent la majorité des salariés dans les entreprises de taille intermédiaire). Les partenaires sociaux sont, par conséquent, attentifs à l'égalité hommes/femmes dans les entreprises.

Ainsi, la branche a initié une démarche pro-active en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Cette démarche est inscrite et développée dans la CCN de branche.

Nonobstant, les parties signataires rappellent que les entreprises de 50 à 299 salariés sont tenues de réaliser 4 actions en faveur de l'égalité hommes/femmes : réaliser un rapport de

situation comparée (RSC), établir un plan d'action, négocier un accord collectif, publier un index sur leur site internet.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent enrichir l'accord collectif de domaines complémentaires, et mettre en place une commission d'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

De son côté, l'OPCO de la branche développe différents outils de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

Lutter contre les comportements sexistes

La notion de comportement sexiste est fortement encadrée par la loi. La loi du 17 août 2015 n° 2015-994 relative au dialogue social et à l'emploi a inséré une disposition dans le code du travail relative à l'interdiction de tout « agissement sexiste ». De plus, la loi du 3 août 2018 n° 2018-703 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dispose que ces agissements constituent une infraction pénale.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a, de son côté, renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail (toute entreprise employant au moins 250 salariés doit désigner un salarié comme référent et le comité social et économique doit lui aussi désigner un référent parmi ses membres). Il s'agit désormais de lutter contre le sexisme « ordinaire » dans le monde du travail.

Les signataires alertent les entreprises sur l'importance de lutter contre les comportements sexistes et de sensibiliser tous les salariés sur cette question.

11.3. Encourager les actions de lutte contre illettrisme

Historiquement, les OPCA dont les activités relèvent aujourd'hui d'AKTO, ont signé des partenariats avec l'ANLCI afin de déployer des actions de sensibilisation de lutte contre l'illettrisme, d'accompagner les entreprises dans le repérage des salariés concernés et de mobiliser les solutions de formation spécifiques sur les compétences de base.

Les partenaires sociaux représentant la restauration rapide s'associent pleinement aux travaux réalisés par AKTO en partenariat avec l'ANLCI afin que perdurent les outils d'ores et déjà mis en place en faveur de la lutte contre l'illettrisme à destination des salariés et des entreprises.

Parmi ces mesures, figurent :

- l'accompagnement des entreprises dans le repérage des personnes en difficulté avec les savoirs de base ;
- la capacité de mesurer les compétences à acquérir pour développer l'autonomie et l'évolution professionnelle des salariés ;
- le financement des projets de formation pour pallier les risques de l'isolement des personnes concernées ;
- la mise en place d'Ev@gill – outil de mesure des risques de situation d'illettrisme dans l'entreprise. Ce projet pilote vise à construire un ou plusieurs « parcours entreprises » afin de les accompagner dans la mise en place d'un plan de formation de base pour leurs salariés en situation d'illettrisme.

Les parties signataires rappellent, également, l'accès aux formations en Français langues étrangères – FLE – ainsi qu'à la Recape, première marche vers l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, et au contrat expérimental de professionnalisation.

11.5. Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

Les signataires rappellent que la discrimination est une inégalité de traitement interdite par la loi (sexe, âge, état de santé...) qui, plus précisément en fixe les domaines. À ce jour, 20 critères de discrimination, parmi lesquelles figure l'embauche, sont identifiés par le législateur.

Afin de contribuer à pallier ce risque, toute entreprise employant au moins trois cents salariés doit faire en sorte que les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

De leur côté, de nombreuses entreprises de restauration rapide présentent aujourd'hui la diversité et l'inclusion comme une des clés de leur performance. Cette démarche tend à garantir la non-discrimination au moment du recrutement, de la formation, de la rémunération ou du développement de carrière.

Il s'agit, pour les entreprises de la branche d'apporter une réponse à ces publics en difficulté, notamment par les contrats en alternance expérimentaux ou par la RECAPE.

■ Concernant les réfugiés Les partenaires sociaux s'associent à des programmes tels que HOPE, intégré dans le PIC (Plan d'investissement dans les compétences) pour favoriser leur insertion professionnelle.

AKTO participe à ce programme, notamment dans le cadre d'un accompagnement renforcé.

Parcours d'insertion par l'emploi pour une population confrontée à des difficultés socio-économiques, le parcours HOPE dure 8 mois. Il comprend plusieurs actions :

- une formation en français à visée professionnelle, concomitamment à la construction du projet professionnel, dans le cadre d'une ingénierie et d'outils adaptés (dont la POEC) ;
- une formation métier, via un contrat de professionnalisation ou un contrat de développement professionnel intérimaire, orientée vers les besoins non pourvus des entreprises ;
- des prestations d'hébergement et de restauration sur le lieu de formation ;
- un accompagnement global (administratif, social, professionnel, médical, citoyen, etc.).

Chapitre IV Être acteur de son évolution professionnelle

Article 12 | La VAE

La VAE est un dispositif de reconnaissance de l'expérience professionnelle. Elle permet à chacun de transformer ses compétences, acquises durant ses expériences professionnelles et extra-professionnelles, en un diplôme, titre professionnel ou CQP inscrit au RNCP.

La démarche de VAE repose sur un travail personnel de description des activités exercées en lien avec la certification visée. Ce travail est soumis à un jury qui décide de la validation de tout ou partie de la certification.

La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du CPF, du plan de développement des compétences. Elle peut être précédée d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux marquent leur attachement à ce dispositif qui permet aux salariés de reconnaître et de valoriser leur expérience professionnelle par une première certification bien souvent.

12.1 Recevabilité de la demande

Pour s'engager dans une démarche VAE, le candidat doit justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle ou extra professionnelle, acquise de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en rapport direct avec la certification visée.

12.2. Accompagnement

Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement de l'organisme certificateur et/ou d'un prestataire indépendant. La durée de l'accompagnement est, en moyenne comprise entre 10 et 40 heures. Il peut comprendre une analyse de l'expérience, un appui méthodologique pour la constitution du dossier de validation, une préparation à l'entretien avec le jury et à la mise en situation professionnelle (lorsque celle-ci est prévue par le référentiel de la certification).

Il peut également inclure une assistance à l'orientation vers une formation complémentaire en cas d'acquisition partielle de la certification.

12.3. Financement de la VAE

L'accompagnement peut être financé dans le cadre du CPF, AKTO, l'employeur, Pôle emploi, le Conseil régional, une association « Transition Pro ».

Article 13 | La VAP

Les partenaires sociaux soulignent que la VAP (Validation des acquis professionnels) permet l'acquisition d'un diplôme ou titre, en accédant directement à une formation permettant d'obtenir celui-ci, en faisant valider une expérience professionnelle (salariée ou non), les formations suivies ou les acquis personnels ayant été développés hors de tout système de formation.

La VAP donne, ainsi, une autorisation d'inscription par dispense de titre requis dans le cadre d'une poursuite ou d'une reprise d'études. La totalité du cursus sera suivi par l'apprenant pour obtenir le diplôme visé.

Article 14 | Le CPF

Le CPF est un compte à la main du salarié qu'il peut mobiliser pour effectuer une formation sur son temps de travail ou en dehors de son temps de travail. Il est attaché à la personne qui conserve ses droits quels que soient les événements survenant au cours de sa carrière.

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

Le CPF fait partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA).

Le CPA a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux demandeurs d'emploi et aux salariés du secteur privé (quelle que soit la nature de leur contrat de travail) de conserver leurs droits à la formation et à la lutte contre la pénibilité lorsqu'ils changent d'employeur. Il est portable de l'entrée sur le marché du travail et à la retraite. Il prend la forme d'une plateforme numérique qui regroupe, outre le CPF :

- le compte d'engagement citoyen (CEC) ; celui-ci recense les activités de bénévole, de volontaire ou de maître d'apprentissage des salariés. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF ;
- le compte professionnel de prévention (C2P) ; ce dispositif permet aux salariés travaillant dans des conditions difficiles de bénéficier de facilités d'accès à la formation ; l'évaluation des risques professionnels est appréciée en fonctions de seuils fixés par la réglementation. Ce faisant, le salarié cumule des points sur son C2P ; il peut, en outre, bénéficier d'une retraite anticipée.

14.1. Bénéficiaires

Le CPF est accessible à toute personne active de l'entrée sur le marché jusqu'au départ à la retraite. Sont concernées les personnes de 16 ans et plus et, par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

14.2. Information des salariés

Chaque personne dispose, sur le site officiel « moncompteformation.gouv.fr » d'un espace personnel sécurisé lui permettant d'être acteur de son CPF.

Ce site lui permet également :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du CPF ;
- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle.

14.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles sont inscrites soit au RNCP, soit au répertoire spécifique. Sont également éligibles :

- les attestations de validation de blocs de compétences ;
- les actions de VAE ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation des épreuves théoriques et pratiques du code de la route (sous certaines conditions) ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprise ;
- les actions destinées à certains publics (bénévoles, volontaires en service civique et pompiers).

14.4. Mise en œuvre du CPF

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à l'employeur. Ce n'est pas le cas si la formation se déroule en dehors du temps de travail. Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

14.5. Alimentation du CPF et financement

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €. Pour les salariés pas ou peu qualifiés (niveau infra 3) qui ont effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est fixée à 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les conditions de prise en charge du CPF par AKTO figurent sur le site <https://www.akto.fr/compte-personnel-de-formation/>.

14.6. Abondement du CPF

L'abondement de co-construction du CPF à l'initiative des financeurs permet à son titulaire d'optimiser le financement de sa formation.

Les employeurs qui le souhaitent peuvent verser un abondement sur le CPF d'un salarié lorsque la formation envisagée prépare à l'obtention d'un CQP ou d'un titre de la branche et que celui-ci ne dispose pas d'un crédit suffisant pour financer la totalité des coûts pédagogiques. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent à AKTO d'abonder les formations acceptées par l'employeur par tous fonds disponibles, issus, le cas échéant, des versements volontaires.

Article 15 | *Le CPF de transition professionnelle*

Le CPF de transition professionnelle est un dispositif de financement de la formation et de tout ou partie de la rémunération, permettant au salarié de changer de métier, de profession et/ou de se qualifier.

Les partenaires sociaux encouragent les employeurs à orienter vers ce dispositif d'accès à la formation les salariés dont le besoin en formation correspondrait aux objectifs du CPF de transition.

15.1. Formations éligibles et conditions d'accès

La formation doit être qualifiante, inscrite au RNCP ou au registre spécifique. Elle est accessible par la VAE.

Le CPF de transition est ouvert à tout salarié à temps plein ou à temps partiel. Les conditions d'ancienneté varient selon que le salarié est en CDI ou en CDD :

- lorsque le salarié est en CDI : il doit justifier d'une ancienneté égale au moins à 24 mois consécutifs ou non, dont douze mois dans la même entreprise ;
- lorsque le salarié est en CDD : il doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature de contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

15.2. Prise en charge du CPF de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle nécessite une validation de sa pertinence par l'association régionale « Transition Pro » pour pouvoir être financé et réalisé. Le contenu du dossier de demande de prise en charge est fixé par arrêté ministériel.

La « Transition Pro » mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Lorsque celui-ci bénéficie d'un abondement complémentaire, ce dernier est versé à « Transition Pro » par le ou les différents financeurs du projet.

Chapitre V Les outils d'information et d'orientation professionnelle

Article 16 | *L'entretien professionnel*

L'entretien professionnel est un levier fort de management dans l'entreprise et constitue un pilier de la gestion des ressources humaines de l'entreprise.

16.1. Objet

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de s'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours professionnel.

16.2. Périodicité

Les signataires s'accordent sur la réalisation de deux entretiens sur la période de 6 ans, ceux-ci ne pouvant, bien évidemment, pas être organisés sur la seule dernière année.

Tous les 6 ans, un entretien « d'état des lieux » permet de faire le bilan sur le parcours professionnel du salarié et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation quelle que soit sa modalité de réalisation (présentiel, distanciel et/ou Afest) ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

16.3. Ancienneté du salarié

Sont concernés les salariés justifiant de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise quel que soit la nature de leur contrat de travail.

16.4. Contenu de l'entretien et abondement correctif

L'employeur doit informer le salarié sur :

- l'activation de son compte personnel de formation ;
- les abondements qu'il est susceptible de financer ;
- le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un salarié n'a pas bénéficié, durant une période de 6 ans des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires – ces deux critères s'appliquant de manière cumulative –, l'employeur doit abonder le CPF de ce salarié d'un montant de 3 000 €.

Article 17 | *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un salarié, ses aptitudes et motivations à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne et se déroule au maximum sur 24 heures.

Le bilan est réalisé sous la conduite d'un prestataire *ad hoc* et sa durée est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

Article 18 | *Le CEP*

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est effectué par des conseillers d'organismes habilités.

Conditions de réalisation et déroulement

L'accompagnement de la personne dans le cadre du CEP est réalisé sur son temps libre. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut se dérouler sur le temps de travail.

Article 19 | *L'action de formation redéfinie*

L'action de formation, qui est au cœur du système de la formation professionnelle, évolue au fil des réformes. Parce qu'elle influe sur la politique de formation des entreprises, l'achat des formations financées sur les fonds de la formation et l'offre des organismes de formation, la définition de l'action de formation comporte des enjeux importants.

Aujourd'hui, la loi définit de façon plus large l'action entrant dans le champ de la formation professionnelle ; Celle-ci peut être considérée comme un parcours pédagogique et doit viser un objectif professionnel de développement des compétences ou de qualification.

L'action de formation a principalement pour but :

- d'améliorer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- d'optimiser leur maintien dans l'emploi et le développement de leurs compétences ;
- de leur permettre d'obtenir une qualification plus élevée ;
- de faciliter pour une personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail l'accès à un emploi dans les meilleures conditions ;
- d'aider à la mobilité professionnelle.

Article 20 | *Favoriser le recours aux formations multimodales*

Pour permettre l'accès à la formation et au savoir du plus grand nombre, les partenaires sociaux entendent mobiliser tous les moyens organisationnels et, plus précisément, toutes les modalités de réalisation des actions de formation existantes. Ils se mobilisent afin que les entreprises, notamment les TPE, aient recours à un large panel de pédagogie dans le cadre d'un accompagnement financier de l'OPCO.

20.1. L'action de formation en situation de travail (AFEST)

L'action de formation en situation de travail est désormais reconnue par la loi et inscrite, à ce titre, dans le code du travail.

20.1.1. Déroulement

L'AFEST s'articule autour de l'alternance de deux séquences :

- une mise en situation de travail aménagée à des fins pédagogiques ;
- une séance réflexive qui a pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail.

Elle requiert des moyens techniques et humains, ainsi que des ressources pédagogiques adaptées à cette forme de pédagogie.

20.1.2. Justification de la réalisation de l'action

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par tout élément probant. La matérialisation de la réalité de la formation se concrétise par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

Comme indiqué à l'article 16.2 du présent accord, dès lors qu'il s'agit d'une formation qui concerne l'adaptation au poste de travail, le maintien de l'employabilité ou le développement des compétences (hormis toute formation obligatoire), le suivi d'une AFEST peut être comptabilisé lors du bilan à 6 ans de l'entretien professionnel.

20.1.3. L'AFEST dans la branche

La branche a expérimenté cette modalité pédagogique dans le cadre d'un EDEC (engagement développement et compétences) mené en île-de-France.

Elle confirme – aux regard des retours d'expériences des entreprises et des salariés – la pertinence du transfert de savoirs, savoir-faire et savoir-être lors de situations de travail en entreprise.

Elle souhaite accompagner le développement de cette modalité de formation, seule ou en multimodal, comme par exemple dans le référentiel d'un contrat expérimental-équipier polyvalent.

Elle met l'accent sur l'importance de la formation des référents et des formateurs AFEST dans l'entreprise.

20.2. La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

La FOAD, le digital learning, e-formation, formation multimodale... constituent des modalités pédagogiques possibles pour tout type de formation professionnelle (formation interne ou externe, formation individuelle ou collective), tout domaine de formation, ou toute nature de formation – formation certifiante, diplômante, qualifiante, en alternance...

20.2.1. Les nouvelles règles

Celle-ci doit remplir trois conditions cumulatives :

- une assistance technique et pédagogique permettant d'accompagner l'apprenant ;
- une information préalable du stagiaire sur les activités pédagogiques à réaliser et leur durée moyenne pour les réaliser ;
- des évaluations qui jalonnent ou terminent l'action.

De plus, un programme de formation doit être établi et la matérialisation de la réalité de la formation doit se concrétiser par la délivrance d'un « certificat de réalisation ».

20.2.2. Les atouts de la FOAD : souplesse et digitalisation

La FOAD contribue au développement des compétences digitales des salariés (tel que mentionné à l'article 2.3 du présent accord) et accompagne la transformation numérique de l'entreprise. Elle se traduit par :

- une souplesse d'organisation : la FOAD est une forme de pédagogie qui s'adapte aux apprenants, qui est modulaire, qui offre une liberté de lieu et de temps ;
- un recours aux technologies numériques et aux outils digitaux : classe virtuelle, mobile learning, MOOC, Spoc et Cooc ou encore réalité virtuelle font partie des modalités d'apprentissage de la FOAD ;
- une réponse adaptée aux attentes des apprenants avec des pratiques pédagogiques attractives grâce à la forme digitale de la formation (logiciels de simulation, réalité virtuelle, « qualification »...).

La branche de la restauration rapide a la volonté de s'inscrire dans des projets visant au développement et à l'accès aux formations digitales (ex. : projet DEFFINUM).

Article 21 | *La qualité de la formation*

21.1. Obligation de certification des organismes de formation

Comme mentionné à l'article 19 du présent accord, la loi du 5 septembre 2018 a créé une obligation de certification pour les dispensateurs de formation souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle : la certification Qualiopi.

La certification « Qualiopi » vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et à permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers.

La certification « Qualiopi » est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base d'un référentiel national qualité.

21.2. La régulation et l'évaluation de la qualité de la formation : France compétences

France compétences est l'instance de gouvernance pluripartite nationale chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle, France compétences a pour objectif de garantir la pertinence des certifications professionnelles et leur adéquation avec les besoins de l'économie. Établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, France compétences est chargé :

- de contribuer au suivi et à la qualité des actions de formation. Il émet un avis sur le référentiel national de la certification des prestataires de formation professionnelle ainsi que des recommandations sur la qualité des formations dispensées, notamment au regard des résultats en matière d'accès à l'emploi et à la qualification ;
- d'émettre des recommandations sur les coûts, les règles de prise en charge et l'accès à la formation ;
- de répartir les fonds mutualisés aux différents acteurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- de participer, avec les branches professionnelles, à la construction des titres et des diplômes professionnels.

Chapitre VII Les moyens reconnus aux délégués syndicaux, et aux membres des CSE

Les moyens donnés aux instances représentatives du personnel sont ceux reconnus par les accords interprofessionnels ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions des délégués syndicaux et aux membres du CSE leur sont transmises par les entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par des dispositions légales et réglementaires.

Elles peuvent, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisées dans le cadre d'une concertation avec la direction de l'entreprise au sein de la commission de formation.

Les parties signataires s'accordent à considérer que la formation des personnes membres de ces instances est un prérequis au bon exercice de leurs missions.

Le collège salarié rappelle, à ce titre, que les élus et mandatés ont la possibilité de faire reconnaître leurs compétences grâce à la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux. Le certificat de compétences professionnelles transférables (CCPT) vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer, notamment, des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Il met l'accent sur la nécessité de développer la VAE des représentants syndicaux (VAES). La VAES est un outil de reconnaissance des connaissances et des compétences de ces personnes ; l'objectif est de valoriser les compétences expérientielles pour sécuriser les parcours et faciliter la mobilité professionnelle.

Article 22 | L'instance politique de la branche : la CPNEF-RR

Créée par accord du 20 décembre 1996, la CPNEF-RR est l'organe politique de la branche. Elle joue un rôle déterminant en matière de formation et d'emploi.

Elle a pour mission :

- de favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- d'adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- de reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence, notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;
- d'accompagner et d'optimiser l'accès à la formation des entreprises qui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE ;
- de développer les compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

La CPNEF-RR appuie ses travaux sur les données de l'observatoire prospectif métiers qualifications ainsi que sur toutes autres données disponibles pour développer une politique de branche ambitieuse de gestion prévisionnelle de l'emploi et de la formation.

Les signataires du présent accord lui confient la mission de définir une politique de branche adaptée aux évolutions des métiers, de l'activité, des aspirations et besoins de salariés et des entreprises.

Ils la chargent de veiller à adapter les certifications de la branche aux évolutions de ses métiers et de porter une attention particulière à une réflexion visant à prendre en considération les compétences acquises dans le cadre de l'exercice des mandats des représentants du personnel et des mandataires syndicaux.

La CPNEF-RR, à partir des orientations politiques qu'elle détermine en matière d'emploi et de formation, accompagne la section paritaire professionnelle (SPP) de la restauration rapide dans ses travaux et la mise en œuvre de ces orientations.

Elle examine, une fois par an, le bilan annuel d'activité de la branche transmis par la SPP-RR.

Bien qu'étant souveraine dans la définition de sa politique formation, la CPNEF-RR s'engage à mettre à disposition à la demande des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI, les comptes rendus des réunions.

Article 23 | Les organes de gestion

23.1. La SPP-RR

La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNEF-RR. Elle s'appuie sur les orientations fixées par la CPNEF-RR et sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elle est force de proposition sur les priorités et conditions de financement des dispositifs de formation auprès du conseil d'administration d'AKTO et veille à la mise en œuvre de ses décisions. Ses priorités de financement sont validées par le conseil d'administration d'AKTO.

Une fois par an, la SPP transmet à la CPNEF-RR un bilan d'activité de la branche.

La SPP-RR (via l'OPCO) s'engage à mettre à disposition à la demande des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, membres de la CPPNI, les comptes rendus des réunions.

23.2. L'OPCO : un outil au service de la branche

23.2.1. Un objectif : optimiser le financement de la formation de la branche

À partir des données collectées et de la trésorerie associée qui lui sont transmises par les Urssaf, France compétences assure la répartition des fonds entre les différents organismes bénéficiaires, dont AKTO, selon trois enveloppes financières : le PDC des entreprises de moins de 50 salariés, le budget alternance, la couverture liée à la péréquation.

Ce faisant, le conseil d'administration d'AKTO définit les orientations stratégiques, adopte le budget, garantit l'équilibre financier et arrête les comptes annuels. Il valide les priorités de financement des sections professionnelles paritaires et approuve la convention d'objectifs et de moyens signée avec l'État.

AKTO prend en charge :

- les actions concourant au développement des compétences en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à, la formation de tuteur et de maître d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- les formations relatives à la « Pro-A ».

Les parties signataires demandent à l'OPCO de prendre en compte leurs orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans le respect des budgets annuels et des fonds mutualisés.

23.2.2. Missions et services

L'OPCO joue un rôle d'assistance auprès de la branche et des entreprises :

- à la branche, il apporte un appui technique, notamment pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation et dans la mise en place des certifications professionnelles ;
- aux TPE et PME, il assure un service de proximité permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins au regard des évolutions économiques, technologiques et digitales.

23.2.3. Les partenariats

À titre non exhaustif, AKTO noue des partenariats avec :

- Pôle emploi ;
- le FSE ;
- le FNE/RGEC ;
- l'AFPA dans le cadre du programme HOPE ;
- l'Agefiph : l'association pour la gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- l'ANLCI : l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme ;
- CAP Emploi, réseau en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- L'ADOM : l'Agence nationale de l'Outre-mer pour la mobilité ;
- L'OFII : l'Office français de l'immigration et de l'intégration est un établissement public à caractère administratif chargé d'organiser l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés sur le sol français.

Le détail de ces partenariats figure sur le site d'AKTO. Certains d'entre eux font l'objet de dispositions spécifiques dans le présent accord.

23.3. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

L'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences a pour mission l'observation, l'analyse et les prospections sur l'évolution des métiers et la façon dont les entreprises ont recours à ces métiers, sur les qualifications mobilisées au titre de ces métiers et, enfin, sur les compétences requises exercer ces métiers.

La CPNEF-RR est habilitée à demander à l'observatoire la réalisation d'études intéressant l'emploi et la formation dans la branche. Ces études permettent à la CPNEF-RR d'ajuster sa stratégie, ses objectifs et priorités en matière, notamment, de développement de la formation professionnelle.

Chapitre IX Dispositions diverses

Article 24 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur un jour franc suivant la parution au *Journal officiel* de son extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 25 | Révision. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261- 7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 26 | Dépôt. Publicité. Extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche de la restauration rapide.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2022.

(Suivent les signatures.)