



Salariés de la restauration rapide : entre précarité et isolement...

La branche regroupe toutes les enseignes de la restauration rapide, des plus grandes comme Mc Donald's, Quick/Burger King, KFC, Starbucks, Pizza Hut, Domino's Pizza, La brioche Dorée, Planet Sushi, Subway, Pomme de Pain... aux plus petites comme PRET A MANGER, PATAPAIN etc, ou même, sans enseigne (tels que les restaurants à thème type : « kebab » et autre). Une des particularités de cette branche est qu'une grande enseigne peut cacher une multitude de petites entreprises qui sont des franchises, où l'on peut constater de grandes différences tant au niveau des prix de vente que des droits sociaux. En revanche, elles doivent toutes impérativement appliquer à minima les dispositions de la convention collective.

La branche en quelques chiffres.

La branche c'est environ 140 000 salariés et 17 000 points de vente. Malheureusement le temps partiel est dans ce secteur la norme d'embauche (80% de temps partiel). Le recours au CDD est également très répandu, le turnover est très proche du 100%. La plus grande majorité des salariés de la restauration a entre 16 et 30 ans, la pyramide des âges baisse rapidement passé cet âge.

Les instances de la branche.

La commission mixte paritaire :

4 membres de notre organisation syndicale y siègent. Au cours de ces 2 dernières années (2014/2015), ont eu lieu des NAO (Avenants n°48 et 49) et la négociation d'un accord pacte de responsabilité (12/01/2015). Notre organisation n'est signataire d'aucun de ces accords qui n'apportent rien aux salariés.

En janvier 2014, un accord a été signé sur les temps partiels, avenant n°47 de la CCN, dont la CGT est signataire. Cette négociation obligatoire fait suite à l'ANI du 11 janvier 2013 qui obligeait les branches consommatrices de temps partiels à parvenir à un accord cadrant le recours à ces contrats. C'est ainsi que le contrat minimum dans la branche a été porté à 24h, et le recours aux avenants aux contrats de travail limité, à 6 par an, couvrant maximum 24 semaines. Néanmoins, il faut éviter le recours à ce genre de dispositifs qui privent les salariés d'une majoration des heures complémentaires (qui est de 10% jusqu'au dixième du contrat de base et 25% jusqu'au tiers du contrat de base).

La complémentaire santé (mutuelle de branche) :

Le régime de complémentaire santé est devenu obligatoire depuis l'ANI du 11 janvier 2013, mais elle l'est dans la branche depuis le 03 février 2012, date de la signature de l'accord collectif instituant une obligation conventionnelle de cette complémentaire santé. Toutefois cet accord ne constitue qu'un minimum, tant en terme de prise en charge par l'employeur (50%), qu'en garanties.

Le Fonds d'Action Sociale :

Le Fonds d'Action Sociale de la Restauration Rapide (FAS-RR) est une association Loi 1901 créée pour apporter des conseils et des aides financières aux salariés de la profession ayant acquis au moins trois mois d'ancienneté afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Depuis sa création, le FAS-RR a déjà porté assistance et soutien financier à de nombreux salariés qui se sont trouvés dans une situation financière difficile à la suite d'un évènement imprévu: décès d'un proche, grave maladie, handicap, chômage du conjoint, charges courantes trop lourdes à supporter... Ces aides exceptionnelles sont soumises à la commission. En revanche, il existe des aides directes définies par des critères fixes :

- accompagner le projet de passage du permis de conduire,
- aider les étudiants salariés poursuivant des études supérieures,
- aider les salariés avec enfants de moins de 3 ans,
- participation aux frais de garde des enfants entre 3 et 6 ans,
- participation aux frais de centre aéré pour les enfants de 3 à 11 ans,
- participation aux frais de cantine scolaire pour les enfants de 3 à 11 ans inclus.

La formation Professionnelle

Notre Fédération siège, également, dans les différentes instances de la formation, CPNE-FP¹/SPP², ayant comme mission de garantir l'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés. A ce jour, la branche ne possède qu'un CQP³ bientôt reconnu au RNCP⁴ : **le CQP responsable opérationnel.**

¹ Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

² Section paritaire professionnelle

³ Certificat de Qualification Professionnelle

⁴ Répertoire National des Certifications Professionnelles

Les négociations en cours

La grille de classification

Une grille de classification est en cours de modification depuis juin 2015. Ces négociations ont pour objet de toiletter cette grille afin qu'elle soit lisible et applicable à l'ensemble des métiers de la branche.

Négociée en paritaire, notre organisation a soumis des pistes de travail en mettant l'accès sur les obligations de l'employeur en matière de **propositions de formation** permettant aux salariés l'évolution au niveau supérieur.

Nous exigeons, également, que les niveaux de responsabilités soient bien positionnés aux niveaux « haut » de la grille, évitant ainsi de tirer les salaires et les postes vers le bas.

NAO 2016

Nous sommes encore en cours de négociation, le patronat n'étant pas disposé à accorder la moindre évolution significative tant en termes de rémunération qu'en organisation du travail.

Voici nos revendications :

➤ Rémunération

- Avant de discuter de la grille nous exigeons une entrée de grille à 1800€ et temps plein pour tous les salariés, soit 11,87€/heure.
- Un 13^{ème} mois ou réévaluation de la prime annuelle conventionnelle (avenant 43 de la CCN) jusqu'à l'équivalent d'un mois de salaire.
- Nous exigeons la majoration des jours fériés pour tous les salariés indépendamment de leur ancienneté.
- ½ journée de congé rémunéré pour la rentrée scolaire.
- 1 journée de congé rémunéré pour déménagement.
- 3 jours de congés rémunérés enfant malade (par enfant).

➤ Conditions de travail/ Pénibilité.

- Pas plus de 5h de travail consécutif sans pause (aujourd'hui la convention permet 6h).
- Suppression de la coupure de travail (pouvant aller jusqu'à 5h) ou rémunération de la coupure à hauteur de 10€ (levier de dissuasion pour les employeurs).
- Interdiction de travailler 10 jours consécutifs sans repos (autorisé par la CCN).

- Réduire la plage de planification des temps partiels (mise à disposition des salariés) à 2 fois la base contrat (contre 3).
- Majoration des heures de nuit dès 21h.
- Majoration des dimanches.
- Pause supplémentaire rémunérée pour les séniors.
- Prise en charge par l'employeur des chaussures de sécurité.
- Augmentation de la part patronale en termes de prise en charge de la mutuelle.

Luttes en cours.

Notre Fédération s'est engagée depuis 2014 dans une campagne de luttes à l'échelle internationale contre les géants de la Restauration Rapide dont Mc Donald's est l'emblème.

Plusieurs mobilisations ont eu lieu et continueront à avoir lieu afin de réclamer à ces multinationales la justice fiscale et donc sociale. Des pétitions, enquêtes et plaintes (à l'initiative de la CGT pour la plupart) sont en cours contre Mc Donald's concernant les pratiques d'évictions fiscales qui permettent à Mc Donald's France et ses franchisés d'organiser artificiellement leur déficit pour priver les salariés d'une partie de leurs rémunérations. Cela fait peser, de fait, sur les salariés une pression dégradant ainsi leurs conditions de travail.

Parallèlement, nous menons une campagne, sans relâche, pour imposer à toutes les grandes enseignes (Mc Donald's, KFC, Quick...) une responsabilité vis-à-vis de tous leurs franchisés en leur imposant une charte sociale commune à TOUS les salariés d'une même enseigne.

Toutes ces actions, ces revendications, ces luttes se discutent collectivement avec les camarades des différentes enseignes de la branche regroupés une fois par mois à la Fédération.