

CIRCULAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA RESTAURATION RAPIDE IDCC 1501

Dans la branche de la restauration rapide, des accords sont régulièrement signés, toujours par les mêmes organisations syndicales, mais des accords qui ne font pas disparaître la précarité des travailleurs de la branche, qui rappelons le, sont pour la plus grande majorité des travailleurs à temps partiel qui tous les mois vivent sous le seuil de pauvreté.

Le problème du temps partiel a été suffisamment inquiétant pour que même le gouvernement se saisisse de ce problème.

En effet durant la conférence sociale fin 2023, la CGT et notamment notre fédération avait soulevé le problème du temps partiel imposé et de la précarité qui en découlait. Le gouvernement a décidé d'engager des discussions avec les branches professionnelles qui ont le plus recours à ce type de contrat. Dans notre fédération, de nombreuses branches sont touchées : HCR, SAP, et restauration rapide.

Les organisations syndicales de la branche restauration rapide ont donc été reçues par l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales). Nos points ont bien été entendus, et les inspecteurs qui nous ont reçu ont bien compris que le temps partiel dans la restauration rapide était bien imposé, et que les contrats tels que conclus dans la branche ne pouvaient pas permettre à un travailleur qui le souhaiterait de cumuler un deuxième emploi, puisque les plages de planification étaient bien trop étendues.

Notre organisation syndicale a rappelé que si les travailleurs étaient mieux rémunérés dans la branche, ils n'auraient pas besoin de trouver un deuxième emploi, et que la revendication du passage à 32 heures pour un temps complet devenait plus qu'essentiel.

La restauration rapide est et restera une branche de travailleurs pauvres, en tout cas pour les niveaux/échelons les plus bas, alors même que cette branche continue à verser des dividendes astronomiques aux actionnaires des grands groupes. Ces mêmes groupes, qui n'hésitent plus à procéder à des PSE, prétextant des réorganisations, alors même que les ventes ne baissent pas bien au contraire.

Domino's Pizza a fait deux PSE dans ces différentes sociétés DPF (siège social et entrepôts) et HVM (restaurants détenus en propre par la société mère), et malgré la validation du PSE par la DRIEETS, la CGT compte bien réussir à démontrer que les PSE étaient infondés.

De nombreuses enseignes sont en élections professionnelles et la cgt réussit à maintenir sa représentativité voire à l'augmenter dans certaines enseignes, et ce malgré les attaques ouvertes des employeurs et de certaines organisations syndicales.

Concernant la Convention Collective et les réunions CPPNI, le SNARR, organisation patronale majoritaire dans la branche, ne prend plus le temps d'écouter les revendications des organisations syndicales. Ils mettent sur la table les points qui les intéressent et qui leur coûtent peu, et balayent toutes les demandes des organisations syndicales représentatives.

Les derniers accords dans la branche sont les suivants :

- **Avenant n°69 relatif aux conditions d'emploi des travailleurs et travailleuses de nuit et à la qualité de vie au travail** (non étendu à date) :

Durant cette négociation, notre organisation syndicale a proposé des mesures concrètes concernant le travail de nuit, compte tenu des effets néfastes sur la santé. Nous avons rappelé que les travailleurs contraints de travailler sur ces créneaux horaires, devaient obtenir des compensations élevées.

Le SNARR a évidemment refusé toute revalorisation contractuelle des heures de nuit et n'a proposé que la majoration des prises en charge des taxis et ouvert la possibilité d'ouvrir le remboursement aux travailleurs qui utiliseraient des VTC ou du covoiturage.

Cette revalorisation passe à 23€ par course si le lieu de travail est situé en Ile de France et 22€ par course si le lieu de travail est situé en province, pour tous les travailleurs finissant leurs séquences de travail après 22 heures et dès lors où ils ne disposeraient pas de transport en commun. Notre organisation syndicale a bien évidemment contesté la différence faite entre les travailleurs d'Ile de France et ceux de province.

- **Avenant n°68 du 30 avril 2024** (non étendu à date) reprenant les dispositions de l'avenant n°65 du 28 avril 2022 relatifs à la prime annuelle conventionnelle.

Alors que notre organisation réclame depuis de nombreuses années un 13ème mois pour les travailleurs de la restauration rapide, le SNARR fait la sourde oreille et continue à proposer une prime annuelle conventionnelle, ridiculement faible. Et plutôt qu'ouvrir de réelles négociations sur la mise en place d'un 13ème mois, le SNARR se contente de revaloriser tous les ans de quelques dizaines d'euros la dite prime.

Dernière grille en vigueur (non étendue à date) :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
de 1 an à moins de 3 ans	215 €
de 3 ans à moins de 5 ans	285 €
de 5 ans à moins de 10 ans	365 €
de 10 ans à moins de 15 ans	475 €
à partir de 15 ans d'ancienneté	525 €

- **Période d'essai** : Possibilité de renouveler la période d'essai pour les salariés cadres (modification de l'article 9) :

Alors que la convention collective prévoit actuellement une période d'essai de 6 mois renouvellement inclus, le SNARR a souhaité avoir la possibilité de tenir en otage les travailleurs cadres plus longtemps. Ils proposent donc la possibilité de faire une période d'essai de 4 mois renouvelable 2 fois, durant laquelle les employeurs pourront user de leur droit de se séparer du travailleur.

- **Jours fériés et condition d'ancienneté** (modification de l'article 40) :

Notre organisation syndicale considère que dès lors que le travailleur exerce son activité durant un jour férié, sa rémunération doit être majorée, et ce quelle que soit son ancienneté. Actuellement la convention collective prévoit la majoration des jours fériés pour les travailleurs à compter de 10 mois d'ancienneté. Et certains employeurs peu scrupuleux planifient sur les jours fériés majoritairement des travailleurs n'ayant pas encore atteint cette ancienneté.

Le SNARR propose d'abaisser l'ancienneté à 8 mois. Proposition évidemment bien insuffisante pour notre organisation syndicale.

• **Cotisations FASRR :**

Le SNARR propose une nouvelle fois d'augmenter le taux de cotisation patronale de 1 %, faisant passer la part patronale à 0,04 %. Alors même qu'aucune organisation syndicale n'a fait cette demande, le SNARR voulant jouer les grands seigneurs propose cette augmentation, qui ne touche qu'une partie des travailleurs de la branche, ceux dans la plus grande précarité. Pour le SNARR il faut donc attendre des situations compliquées pour aider les travailleurs de la branche, alors que si les salaires étaient suffisants il n'y aurait pas besoin d'un fonds d'action sociale.

Une augmentation de la part patronale avait déjà été actée l'année dernière, dans l'avenant n°66. Malgré l'opposition de notre organisation syndicale à voir apparaître cette disposition dans cet accord, le FAS-RR étant une instance autonome, nous jugions plus judicieux de faire un accord spécifique. Le SNARR sait pertinemment que le FAS-RR permet à une grande majorité de travailleurs de joindre les deux bouts, et faire face à des situations compliquées, aussi intégrer cette disposition dans un accord donne l'impression qu'ils se préoccupent de la situation des travailleurs.

Mais des aides ponctuelles octroyées à certains salariés ne leur permettent pas de faire face aux besoins quotidiens. Ce sont les salaires qu'il faut revaloriser et non des aides qui ne concernent que peu de travailleurs !

• ***Avenant n°66, du 23 avril 2023 relatif à l'amélioration continue des conditions d'emploi, à l'attractivité et à la qualité de vie au travail :***

Cet avenant prévoit :

- 3 jours rémunérés pour l'hospitalisation d'un enfant (modification article 39).
- Augmentation du contingent d'heures supplémentaires qui passe à 220 heures, contre 130 avant. Cette disposition n'arrange en réalité que les employeurs qui, ne voulant pas recruter, préfèrent tirer sur les travailleurs déjà bien fatigués, sans oublier que la défiscalisation des heures supplémentaires leur permet de payer moins de cotisations sociales.
- Conclusion de forfait jours pour les salariés au niveau IV échelon D de la grille de classifications. Cette disposition ne concerne en fait que les cadres, et permet aux employeurs de faire travailler cette catégorie comme bon lui semble, sans avoir à majorer les heures supplémentaires.
- Autorisation du travail des mineurs les jours fériés légaux et rémunération. Devant la pénurie de main d'œuvre le SNARR, plutôt que de mieux payer les travailleurs, a préféré se rabattre sur de jeunes travailleurs, plus malléables et plus dociles pensant qu'ils ne se plaindront pas des conditions de travail déplorables. Notre organisation syndicale s'est farouchement opposée à cette proposition, car pour la CGT un jeune devrait faire des études et ne pas travailler, d'autant plus que nombreuses études montrent qu'un jeune qui travaille tôt, quitte les études rapidement, souvent sans valider de diplômes.
- Jours de repos : Le SNARR a décidé d'octroyer aux travailleurs à temps complet la possibilité d'avoir 8 week-ends par an. Comme toujours, et même pour des mesures aussi peu contraignantes, le SNARR n'impose rien et se contente de préconiser, sans aucune contrainte ni vérification.

- Concernant les grilles de salaire, comme toujours le SNARR se contente de proposer des augmentations bien en dessous de l'inflation.

La dernière proposition du SNARR reprises dans l'avenant n°67 du 30 avril 2024 (non étendu à date), sont les suivantes :

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
Niveau 1	Echelon A	11,65€
	Echelon B	11,67€
Niveau 2	Echelon A	12,02€
	Echelon B	12,25€
Niveau 3	Echelon A	12,61€
	Echelon B	12,72€
	Echelon C	13,75€
Niveau 4	Echelon A	14,76€
	Echelon B	15,18€
	Echelon C	15,79€
	Echelon D	17,05€
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
Niveau 5	Echelon A	43 899,49€
	Echelon B	45 263,24€
	Echelon C	71 197,75€

Comme on peut le constater la grille de salaire reste bien insuffisante, compte tenu de la pénibilité des métiers de la restauration rapide et du fait qu'à ces montants, s'ajoute le temps partiel imposé. Les organisations patronales de la branche, tout comme le gouvernement, montrent à travers les propositions faites, sans prendre en compte les demandes des organisations syndicales, le mépris vis à vis des travailleurs de la branche et des organisations syndicales.

La CGT continuera à dénoncer ces propositions indécentes et à réclamer de véritables négociations, et de réelles avancées pour les travailleurs de la branche.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Madame Monsieur

Date

Nom :

Courriel :

Adresse :

Code postal : Ville :

Situation professionnelle : Actif(ve) Retraité(e) Privé(e) d'emploi

Catégorie : Ouvrier(ère) Employé(e) Technicien(ne) Ingénieur(e) Cadre Autre :

Entreprise :

Adresse :

Code postal : Ville :

Contact : Fédération CGT Commerce, Distribution et Services – Case 425 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex

Courriel : fd.commerce.services@cgt.fr - Tél : 01 55 82 76 79

Retrouvez toute notre actualité sur : www.commerce.cgt.fr