

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

**IDCC : 1536. – DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

AVENANT N° 2015-02 DU 29 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1551090M

IDCC : 1536

PRÉAMBULE

Le contexte du pacte de responsabilité s'inscrit dans une réflexion globale, entamée avec le CICE, visant à insuffler une dynamique forte et durable pour relancer l'économie française et rétablir la compétitivité des entreprises au service du développement de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Il doit comporter des contreparties qui « porteront sur des objectifs chiffrés d'embauches, de travail des jeunes ou des seniors, la formation, les salaires et la modernisation du dialogue social ».

Le pacte de responsabilité repose donc sur l'équilibre suivant :

- pour les entreprises : une trajectoire claire de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire ;
- pour les salariés et demandeurs d'emploi : un engagement sur des ambitions en termes d'emploi, de qualité d'emploi, d'investissement et de dialogue social.

Par ailleurs, les distributeurs-grossistes en boissons ont décidé, en 2013, de mettre en place une « charte développement durable ». Cette démarche de progrès volontaire est construite autour de trois engagements (servir le client autrement ; limiter son empreinte environnementale ; impliquer, valoriser et responsabiliser les collaborateurs, également appelé « volet social-santé-sécurité ») pour lesquels l'ensemble de la profession a défini des objectifs prioritaires pour les 3 prochaines années et finalise la mise en place d'un label.

Conscientes que les hommes et les femmes travaillant au sein des entreprises de la branche en sont la valeur première, la partie patronale et les organisations syndicales de la branche des DCHD signataires du présent accord souhaitent, dans le cadre du pacte de responsabilité, montrer leur engagement en faveur de l'emploi et du développement des compétences, notamment des jeunes et des seniors.

Depuis juin 2014, les partenaires sociaux de la branche ont multiplié les échanges afin de déterminer un cadre de mise en œuvre d'un pacte de responsabilité qui pourrait être signé au sein de la branche des DCHD.

La première étape a été la présentation de données sur le contexte économique et celui de l'emploi et de la formation au sein des entreprises de la branche, sur la base des documents suivants :

- rapport de branche 2012 et 2013 (faisant un focus sur le bilan de l'accord seniors et la photographie de départ sur le contrat de génération) ;
- données de la DARES (portrait statistique de la branche des DCHD) ;
- bilan formation OPCALIM 2012-2013 ;
- bilan économique 2011 à 2013, issu des données transmises par les entreprises adhérentes de la FNB.

De ces éléments statistiques, les partenaires sociaux de la branche font le constat que la réussite de la mise en œuvre du pacte de responsabilité passe par le respect et la prise en compte de la réalité économique des entreprises et des spécificités du secteur de la consommation hors domicile.

Sur le plan économique, le contexte est celui d'un marché difficile marqué, ces dernières années, par plusieurs facteurs :

- tout d'abord, une forte hausse de la fiscalité sur les produits boissons (droits d'accises et de sécurité sociale sur les alcools et la bière, création de taxes sur les boissons sucrées édulcorées et sur les boissons énergisantes contenant de la caféine...).

A titre d'exemple, l'année 2013 a été marquée par une augmentation de 160 % des droits d'accises sur les bières qui représentent plus de 40 % du chiffre d'affaires de la profession ; ce qui s'est traduit par un recul de 7 % sur les volumes consommés entre 2013 et 2012 ;

- une baisse régulière de la consommation hors domicile impactée par les politiques de prévention auprès des jeunes, la crise mais aussi des hausses de prix des boissons répercutées aux consommateurs.

Dans ce contexte de crise globale et de baisse régulière de fréquentation des établissements traditionnels de la consommation hors domicile, le secteur assiste à une dérive du crédit client, avec des impacts directs sur la trésorerie et la capacité d'investissements des entreprises, qui s'ajoute à un nombre croissant de clients déposant le bilan (7 600 établissements fermés en 2014, soit 12 % des faillites françaises tous secteurs d'activité confondus). A Paris, deux établissements ferment par jour.

Il est à noter que la répartition de la clientèle des entreprises de la profession s'articule comme suit : 75 % du conseil d'administration sont portés par les cafés, hôtels, restaurants traditionnels et 25 % par la restauration commerciale organisée (marchés nationaux ou chaînés et autres activités : événementiels, collectivités locales...) ; alors même que le nombre d'établissements CHR traditionnels ne cesse de diminuer (190 000 points de vente en 2012, 180 600 en 2014). Il est noté qu'en fonction des structurations des groupements, il peut y avoir une disparité des proportions. En effet, depuis quelques années, la clientèle « CHD » a tendance à se concentrer : le commerce de détail est ainsi aujourd'hui dominé par les enseignes du commerce de chaînes, franchisées ou non (ex. : groupe Accor, Buffalo Grill, McDonald's). Il convient de préciser qu'il y a encore 10 ans, les CHR indépendants représentaient 80 % des établissements CHR, contre 40 % aujourd'hui : la clientèle « naturelle » des entrepositaires-grossistes a donc été divisée par deux en 10 ans ;

- par ailleurs, l'accélération et le renforcement des mesures réglementaires en matière de transport avec notamment la mise en place des centres de distribution urbaine (CDU) impactent d'ores et déjà et/ou vont impacter les DCHD sur leur modèle de relation client/chauffeur et leur capacité à adapter plus rapidement leur offre de services et leurs équipements.

Sur le plan social, les effectifs de la branche ont subi une tendance baissière sur le long terme, mais globalement l'emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche ces dernières années. On compte actuellement environ 10 000 salariés répartis dans plus de 500 entreprises.

En 2012, les jeunes de moins de 30 ans représentaient 13 % des effectifs, 6 % avaient moins de 26 ans. Vingt-neuf pour cent des effectifs étaient des seniors de 50 ans et plus. La moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique. Trente et un pour cent des salariés sont des chauffeurs-livreurs et 14 % des salariés sont des préparateurs de commandes.

Même si le recours aux CDI est de 94 %, l'attractivité des métiers de la branche des DCHD reste un axe majeur des années à venir.

Partant de tous ces constats, les partenaires sociaux de la branche conviennent des dispositions suivantes pour décliner, de manière réaliste, le pacte de responsabilité dans la branche des distributeurs grossistes en boissons.

Article 1^{er}

Perspectives d'emploi

1. Dans ce contexte d'incertitude et de risques majeurs de forte diminution des résultats des entreprises (cf. diagnostic de la situation du secteur décrite ci-dessus) :

- l'objectif est de maintenir les emplois dans la branche ;
- pour permettre aux partenaires sociaux de la branche de fixer un objectif chiffré, des études devront être réalisées préalablement. Les parties conviennent qu'une nouvelle réunion sera organisée ultérieurement pour amender cet accord sur cet objectif chiffré.

2. Dans cette perspective, les partenaires sociaux de la branche signataires décident d'instaurer, dès 2016, la création d'un rapport économique et social, publié tous les 2 ans et élaboré à partir de :

- la mise en œuvre d'un questionnaire « données économiques » adressé à tous les adhérents de la FNB (évolution du chiffre d'affaires, volumes, part des investissements, charges sociales, CICE...);
- les données fournies par les organismes de retraite et de prévoyance, l'OPCA de la branche... ;
- du questionnaire « données sociales » : sur la base des précédents rapports de branche établis sur la base d'un panel d'entreprises.

L'objectif est de disposer de données fiables et précises afin d'établir des objectifs chiffrés en matière d'emploi.

3. Les partenaires sociaux de la branche des distributeurs grossistes en boissons signataires du présent accord s'engagent à renégocier la structure de la classification et celle de la grille de rémunération conventionnelle.

L'objectif est de renforcer l'attractivité des emplois et garantir le maintien d'un taux de 94 % de CDI (hors contrats de professionnalisation et apprentissage).

4. Les différentes enquêtes et travaux prospectifs (pénibilité, supply chain, rapport économique et social...) déjà réalisés feront l'objet d'une analyse globale dont les enseignements représenteront et mettront en avant les enjeux de demain pour la profession.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent également à étudier la mise en place, dans le cadre de la CPNEFP – observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, d'une étude complémentaire, fin 2016, sur l'impact du numérique.

Les objectifs sont de :

- s'engager de manière quantitative sur la création d'emplois et les emplois d'avenir ;
- mais aussi préciser les objectifs en matière d'outils à mettre en place pour développer l'employabilité et les compétences des salariés de la branche.

Les objectifs de la prochaine étude sont de compléter le périmètre existant des études de la branche et ainsi disposer d'une vision globale métiers.

5. Concernant l'emploi des seniors-jeunes et l'attractivité des métiers, il est rappelé que la branche des distributeurs grossistes en boissons a signé l'accord relatif au contrat de génération dans les diverses branches de l'alimentaire du 18 juillet 2013, dont les objectifs 2014-2016 sont les suivants :

- part de salariés âgés de 50 ans et plus : 25 % des effectifs ;
- 5 % des embauches en CDI doivent concerner les 50 ans et plus ;
- 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière ⁽¹⁾, 100 % de ceux l'ayant sollicité doivent l'avoir réalisé ;
- l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée aux 45 ans et plus ;
- la filière doit recruter 30 000 jeunes de moins de 30 ans ;
- la filière doit intégrer 150 000 jeunes en alternance d'ici à 2017 ;
- l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel sur la part du plan de formation réservée au moins de 26 ans ;
- les entreprises doivent développer les binômes de transmission des savoirs et des compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes et s'assurer de la diversité des âges dans les équipes de travail ;
- les entreprises mettent en place un parcours d'accueil avec un référent et un entretien de suivi pour tous les nouveaux salariés, y compris les alternants et les stagiaires ;
- elles remettent aux salariés un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'ils vont occuper.

Les partenaires sociaux rappellent que ces objectifs s'appliquent aux entreprises de la branche des distributeurs grossistes en boissons et leur demandent de poursuivre leurs efforts pour atteindre ces objectifs communs à la filière.

Dans ce cadre, l'objectif est d'embaucher 650 jeunes en CDI dans la branche.

Les prochaines études et enquêtes permettront de réaliser un bilan d'étape de l'application de cet accord dans la branche.

6. Sous l'égide de la CPNEFP de la branche, sera initiée une campagne de communication pour diffuser nos films métiers auprès des prescripteurs tels que : écoles, Pôle emploi...

La pertinence de mettre en place un partenariat spécifique avec Pôle emploi/APEC pour certains emplois repères en tension sera également évaluée (exemple : chauffeur-livreur, responsable logistique...).

7. Selon les données publiées par la DARES sur la branche en 2011, l'alternance représente 0,7 % de l'emploi chez les distributeurs grossistes en boissons.

L'objectif est de faire progresser l'alternance dans la branche de 0,7 % à 1,5 % de l'emploi *a minima* d'ici à fin 2017.

Afin de favoriser la formation des jeunes en alternance, un comité national de l'apprentissage sera créé au niveau de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche signataires conviennent que la priorité doit être axée sur les postes de chauffeurs livreurs, techniciens qualité, commerciaux, préparateurs de commandes... pour lesquels les difficultés à recruter sont les plus importantes.

Une campagne sera initiée, pour ces postes, en deux temps :

- en 2016, la branche fera de l'apprentissage une priorité auprès des entreprises pour recueillir leurs besoins et parfaire leur connaissance des dispositifs.

(1) Les partenaires sociaux de la branche tiennent à préciser que cet entretien a été remplacé depuis 2015, dans le cadre de la réforme sur la formation professionnelle, par un entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans et un bilan tous les 6 ans.

Pour ce faire, des référents seront désignés au sein de la branche pour aider à valoriser et comprendre l'intérêt de ce dispositif, faciliter les mises en relation et mieux identifier et piloter les besoins ;

– en 2017, les partenaires sociaux prévoient le lancement de la campagne auprès des écoles afin de cibler les jeunes.

Dans le cadre des travaux sur la structure de la classification et la grille de rémunérations conventionnelles, sera étudiée l'identification de la fonction de tuteur avec une éventuelle reconnaissance (pour les catégories non cadres).

8. Les partenaires sociaux étudieront comment créer et diversifier les outils de recrutement dans la branche et comment renforcer l'information des salariés sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des métiers de la branche.

Article 2

Santé et sécurité au travail

Les actions de ce thème pourront s'inscrire dans le cadre de l'engagement de la charte développement durable de la FNB, qui spécifie la création, en 2014, d'un pôle national « prévention et sécurité filière ».

Il est à noter qu'il s'est, jusqu'alors, notamment traduit par les travaux en cours avec les syndicats représentatifs des cafés-hôtels-restaurants et la CNAMTS sur le protocole de sécurité, la démarche de la FNB auprès de l'INRS afin de travailler à la mise en place d'outils en ligne dédiés à la profession pour faciliter la réalisation du document unique d'évaluation des risques (DUER), ou encore nos échanges écrits avec les principaux brasseurs sur les perspectives d'arrêt du fût 50 l.

1. Afin d'accompagner la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations, dès 2015, visant à signer un accord collectif sur le mode d'emploi de branche, suite à l'étude menée paritairement sur ce thème avec l'aide d'un cabinet extérieur.

2. La fédération nationale des boissons a signé, en juillet 2015, pour 4 ans, une convention nationale d'objectifs avec la CNAMTS en vue de réduire les accidents du travail et maladies professionnelles et faire de la prévention des TMS et de la pénibilité dans les entreprises de moins de 200 salariés de la profession.

L'objectif à atteindre dans cette convention est de permettre à 50 établissements de bénéficier de ces aides sur les 4 années à venir, via notamment une campagne d'information auprès des entreprises de la branche (échéance 2015-2018).

3. Les partenaires sociaux de la branche réfléchiront à la création d'une charte sur la qualité de vie au travail (guide et modèle de charte pour les entreprises à réaliser) dès 2016.

Article 3

Employabilité et développement des compétences

Consciente des enjeux que représente la formation professionnelle et des atouts qu'elle constitue pour les salariés et les entreprises, la branche réitère sa volonté de favoriser le développement des compétences des salariés passant par :

1. La valorisation de la signature de l'avenant à l'accord de branche sur la formation professionnelle continue portant création d'une contribution conventionnelle volontaire de branche, payée par les entreprises de plus de 10 salariés, pour une politique formation de branche (0,05 %) pour l'ensemble des salariés de la branche ;

2. La valorisation des outils créés, tels que le guide de la formation, qui visent à mieux informer employeurs et salariés sur les dispositifs en vigueur ;

3. Le dynamisme de la politique de formation de la branche reposant également sur la mise en œuvre du dispositif des CQP de la branche par toutes les tailles d'entreprise, les partenaires sociaux de la branche prennent l'engagement de réaliser des travaux sur la mise en œuvre des CQP : simplification et modularisation, étude sur le rapprochement avec les CQP du commerce de gros ; accessibilité via la VAE afin d'améliorer le taux de réalisation des CQP dans la branche. Sera étudiée la création d'une prime à l'obtention d'un CQP.

Article 4

Responsabilité sociétale des entreprises. – Développement durable

Dans le cadre de sa volonté d'accompagner au mieux les entreprises de la branche à anticiper et réfléchir à demain en ayant l'ambition de les installer durablement dans le paysage de la CHD, la fédération nationale des boissons a lancé une charte de développement durable en 2013, véritable démarche de progrès volontaire pour les entreprises.

Afin d'outiller les entreprises adhérentes pour qu'elles opèrent des transformations significatives et des initiatives en termes de développement durable, est née la volonté d'adosser, à cette charte, un label de la profession. L'objectif est de créer un outil de progression mais aussi de valorisation et de communication des initiatives développement durable.

La fédération nationale des boissons prend l'engagement de partager les objectifs et les conditions d'obtention de ce label via :

- la participation d'un représentant syndical désigné par les organisations syndicales représentatives de la branche, ayant un avis consultatif, au comité de gouvernance visant à la construction et l'évolution des points de contrôle du label ;
- l'intégration, dans les objectifs prioritaires de branche (conventionnel), de formations visant à l'accompagnement au déploiement du label en entreprise.

Article 5

Dispositions diverses et de suivi

Article 5.1

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à compter de sa signature, et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

Article 5.2

Les partenaires sociaux signataires confient à la commission sociale paritaire de la branche le suivi de l'application du présent accord.

Les engagements prévus dans le présent accord sont indissociables des mesures intervenues ou annoncées dans le cadre du pacte de responsabilité. La partie patronale et les organisations syndicales signataires de la branche des DCHD conviennent qu'en fonction de l'évolution de la situation économique et sociale, de l'effectivité de la mise en œuvre des mesures annoncées et des modifications des dispositifs législatifs et réglementaires, le présent accord pourra être amené à évoluer, notamment s'agissant de la nature et du niveau des engagements pris.

Le présent accord pourra ainsi être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, en application des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5.3

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNB.

Syndicat de salariés :

FGA CFDT.