

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/50 DU 7 JANVIER 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 50.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/50

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 105 du 18 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2012	3
Commissaires-priseurs judiciaires : avenant n° 2011-01 du 29 juin 2011 relatif à la prévoyance	5
Electricques et gazières (industries) : accord du 24 novembre 2011 relatif aux mesures salariales pour l'année 2012.....	7
Enseignement privé sous contrat : adhésion par lettre du 30 novembre 2011 de la FNEC CGT-FO à l'accord du 27 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.....	11
Manutention portuaire (Bordeaux) : accord du 25 octobre 2011 relatif aux conditions d'emploi et à la revalorisation des salaires.....	12
Peintres en lettres (enseignes, publicité peinte) : adhésion par lettre du 1 ^{er} décembre 2011 du SYNAFEL à la convention	20
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 4 juillet 2011 relatif à l'alternance des mandats au sein de l'OPCA DEFI.....	21
Pharmaceutique (industrie) : accord du 6 juillet 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail	23
Pharmaceutique (industrie) : accord du 24 novembre 2011 relatif au financement du FPSPP	37
Pompes funèbres : avis d'interprétation du 8 septembre 2011 relatif au licenciement et aux classifications	39
Promotion immobilière : accord du 3 novembre 2011 relatif à la répartition du prélèvement FPSPP	41
Restauration collective (personnel) : avenant n° 47 du 9 novembre 2011 relatif à la classification des emplois et aux salaires	43
Restauration collective (personnel) : avenant n° 48 du 9 novembre 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2012.....	95

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 105 DU 18 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1151557M

IDCC : 1000

Entre:

Le CNAE ;

La FNUJA ;

L'UPSA ;

La CNADA ;

Le SEACE ;

Le SAFE ;

Le ABFP,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FEC FO ;

Le SNECPJJ CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2012, une augmentation de 2,2 % des salaires minima comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM	VALEUR DU POINT
IV	207	1 424	6,88
	215	1 464	6,81
	225	1 496	6,65
	240	1 536	6,40
III	240	1 536	6,40
	250	1 600	6,40
	265	1 696	6,40
	270	1 728	6,40
	285	1 824	6,40
	300	1 920	6,40
	350	2 240	6,40
II	385	2 464	6,40
	410	2 624	6,40
	450	2 880	6,40
	480	3 072	6,40
I	510	3 264	6,40
	560	3 584	6,40

Il est rappelé que 13 mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

Article 2

Les partenaires sociaux s'engagent à se revoir fin juin-début juillet 2012, afin de prendre en compte l'évolution du contexte économique.

Fait à Paris, le 18 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale
IDCC : 2785. – COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES

AVENANT N° 2011-01 DU 29 JUIN 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151549M

IDCC : 2785

Entre :

Le SYMEV ;

Le CNCPJ.

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPCPSVV CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'annexe VI de la convention sont modifiées comme suit :

« ANNEXE VI

MAINTIEN DE L'ASSURANCE, LICENCIEMENT INDEMNISÉ PAR LES ASSEDIC

L'assurance est maintenue, en relais aux dispositions de l'annexe VIII relative au "maintien ANI":

- aux membres du personnel appartenant au groupe assuré dont le contrat de travail est rompu pour licenciement entraînant une indemnisation des Assedic, y compris pendant le délai de carence appliqué par le régime des Assedic et pendant la période au cours de laquelle, par suite de maladie ou d'accident, l'allocation versée par le régime des Assedic est remplacée temporairement par les prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- sous réserve que la demande individuelle d'affiliation soit adressée dans les 3 mois suivant la date de fin des droits du participant au titre du "maintien ANI" ; le dépassement de ce délai entraîne forclusion définitive.

1. Date d'effet

La garantie débute le premier jour du mois qui suit la date de demande d'affiliation.

2. Garanties

Les garanties maintenues sont les suivantes :

- décès ;
- rente éducation ;

- rente de conjoint ;
- incapacité temporaire de travail.

S'agissant de la garantie incapacité temporaire de travail, MACIF-Mutualité complète, le cas échéant, les prestations en espèces de la sécurité sociale à l'expiration du délai de carence des Assedic, à concurrence du dernier montant des allocations Assedic perçues (ou qui auraient été perçues en cas de survenance de l'incapacité de travail pendant le délai de carence).

3. Assiette de cotisation et de prestations

L'assiette de cotisation et de prestations, définie aux conditions générales, est celle correspondant aux 12 derniers mois d'activité (à l'exclusion de toute prime liée au départ). Elle est revalorisée, au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'évolution de la valeur de l'indice de revalorisation défini aux conditions particulières.

4. Cotisation

La cotisation est celle prévue pour le personnel en activité.

5. Cessation du maintien de l'assurance

Le maintien de l'assurance cesse à la date de fin d'indemnisation par les Assedic et, en tout état de cause, en cas de résiliation de la convention de gestion. »

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX MESURES SALARIALES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1151554M

PRÉAMBULE

Le budget global consacré aux mesures salariales pour 2012, fixé au niveau de la branche des IEG, est de 3,2 % en moyenne.

Il résulte, d'une part, des mesures d'application générales qui comprennent :

- un complément exceptionnel versé sous la forme d'une revalorisation du SNB de 0,3 % à la date du 1^{er} octobre 2011 ;
 - une revalorisation du SNB de 1,3 % fixée au 1^{er} janvier 2012 ;
 - les mesures de grille au titre de l'accord de branche du 29 janvier 2008, soit 0,3 % en moyenne au 1^{er} janvier 2012 ;
 - la déclinaison du dispositif de progression à l'ancienneté (0,6 % en moyenne),
- et d'autre part, d'un budget minimal en matière d'avancements individuels au choix de 0,7 %.

Ce budget global est à mettre en perspective avec la prévision d'inflation 2012 de 1,7 % résultant du projet de loi de finances 2012.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie :

- s'inscrit dans le cadre de l'article 9 du statut national du personnel des industries électriques et gazières selon lequel le salaire national de base (SNB) applicable à l'ensemble des agents soumis à ce statut est fixé par voie d'accord collectif de branche ;
- détermine le budget minimal consacré aux avancements individuels au choix au 1^{er} janvier 2012 dans les entreprises de la branche visées à l'article 2 ci-après.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont le personnel est régi par le statut national du personnel des industries électriques et gazières en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 3

Revalorisation du SNB au titre du complément exceptionnel

Les parties signataires du présent accord conviennent d'un complément exceptionnel qui prendra la forme d'une augmentation du salaire national de base de 0,3 % à compter du 1^{er} octobre 2011. En conséquence, le montant du SNB est porté à cette date à 488,40 €.

Article 4

Revalorisation du SNB au 1^{er} janvier 2012

Les parties signataires du présent accord conviennent d'une augmentation du salaire national de base de 1,3 % à compter du 1^{er} janvier 2012. En conséquence, le montant du SNB est porté à cette date à 494,75 €.

Article 5

Avancements individuels au choix

Les parties signataires du présent accord conviennent que chaque entreprise de la branche visée à l'article 2 consacrera une enveloppe minimale de 0,7 % aux augmentations individuelles prenant la forme d'avancements au choix.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée : il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2012.

Article 7

Bilan de l'accord

Un bilan de cet accord sera réalisé avec les signataires à l'automne 2012.

Article 8

Notification, dépôt et entrée en vigueur

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national dans le champ d'application du présent accord.

A l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et R. 2262-2 du code du travail.

Article 9

Extension de l'accord

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFE ;

UNEMIG.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC.

ANNEXE
IMPACT BUDGÉTAIRE MOYEN

Les mesures salariales de branche ont un impact budgétaire moyen de 3,2 % sur l'année 2012 :

(En pourcentage.)

Complément exceptionnel	0,3
SNB	1,3
Grille ⁽¹⁾	0,3
Ancienneté	0,6
AC	0,7
Total	3,2
Inflation prévisionnelle (source : PLF 2012)	1,7
<small>(1) L'accord de branche du 29 janvier 2008 a prévu, en complément des revalorisations de SNB, des retouches de grille en 2008, mais aussi en 2010, 2012, 2014 et 2016.</small>	

Accord professionnel
ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT
(27 juin 2011)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 NOVEMBRE 2011
DE LA FNEC CGT-FO À L'ACCORD DU 27 JUIN 2011
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA
NOR : ASET1151555M

Montreuil, le 30 novembre 2011.

La fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle, de la confédération générale du travail Force ouvrière, section fédérale des syndicats départementaux des personnels de l'enseignement privé, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, bureau RT2, service des dépôts GTC, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

La fédération de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force ouvrière (FNEC-FP/FO), sise 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Montreuil Cedex, vous fait savoir qu'elle adhère à l'accord du 27 juin 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire nationale.

Brochure n° 3273

Convention collective nationale

IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2011

RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI ET À LA REVALORISATION DES SALAIRES
(BORDEAUX)

NOR : ASET1151550M

IDCC : 1763

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'alarme sociale déclenchée le 30 mai 2011 et des réunions qui s'en sont suivies.

La délégation syndicale souhaite limiter l'embauche de personnel docker occasionnel en mettant en avant notamment :

- les conditions de sécurité : ne pas embaucher en cas de pointe d'activité du personnel occasionnel sans aucune connaissance pratique des opérations de manutention ;
- la réduction de la précarité : favoriser la mensualisation du personnel occasionnel ;
- la modification des classifications et des rémunérations des CDI considérant que l'utilisation trop importante des ODO réduit les affectations et donc les rémunérations des CDI.

La délégation patronale souhaite pouvoir garantir aux clients la fiabilité des opérations d'exploitation en précisant notamment que :

- l'embauche de personnel occasionnel est prévue par la convention collective et qu'elle est indispensable du fait des variations d'activités caractéristiques du port de Bordeaux ;
- les dysfonctionnements répétés depuis plus de 1 an pénalisent fortement tout développement de l'activité et peuvent même remettre en cause certains trafics existant du fait du mécontentement persistant des clients ;
- une augmentation importante des coûts d'exploitation, notamment liée à une revalorisation des salaires, ne permettront plus au port de Bordeaux de rester compétitif.

1. Gestion des ODO réguliers

Pour leurs besoins évidents de devoir faire face aux pointes d'activité, les entreprises adhérentes au SEM doivent continuer à disposer d'un volant d'ODO formés à la conduite d'engins.

Il est convenu que le nombre d'ODO réguliers ne pourra pas dépasser 20 % des ODPM sous contrat de travail.

Ils peuvent effectuer toutes les fonctions (chauffeur de chariots élévateurs, de chouleurs et de tug master ⁽¹⁾, pointeur...) à l'exclusion des fonctions de contremaître, chef de palan, conducteur de superstacker et de toute conduite en cale.

Ces personnes seront titulaires des CQP et des CACES adéquats.

Leur formation et leur contribution régulière aux activités du port permettront à la communauté portuaire d'entretenir un effectif d'ouvriers qualifiés et opérationnels ; ils constitueront un vivier pour les nouvelles embauches des entreprises de manutention.

L'effectif de 12 ODO réguliers ayant été réduit de 50 % suite aux :

- 3 embauches de juin 2011 (en remplacement de) ;
- 3 embauches d'octobre 2011 (en remplacement de),

il conviendra de reformer l'effectif de 12 ODO réguliers.

a) Garantie financière

Il est garanti une rémunération annuelle brute équivalente à 120 journées de travail par an.

Conditions de la garantie :

- toute absence ou non possibilité d'affectation à l'initiative du bénéficiaire sera imputée sur le nombre de journées garanties ;
- la période de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de la même année. De manière transitoire pour l'année 2011, la garantie s'opérera au *pro rata temporis* à compter du 1^{er} du mois suivant la date de signature du présent accord.

La régularisation éventuelle interviendra sur le bulletin de janvier de l'année N + 1 sous forme de prime de garantie brute.

Cette garantie s'applique aux 12 ODO pour une durée de 1 an à partir de la mise en application de l'accord ; elle sera révisée conjointement chaque année pour un réajustement éventuel en fonction de l'activité constatée encourue, que ce soit sur le nombre d'ODO et/ou sur le nombre de jours garantis.

b) Embauche en CDI

Chaque fin de mois sera effectué le calcul de la moyenne des journées de travail des ODO réguliers sur une période des 6 derniers mois glissants consécutifs.

Si sur cette période la moyenne de travail des ODO réguliers est supérieure à 70 jours, il sera effectué une embauche en CDI à la fin de la période de référence concernée.

A chaque embauche en CDI, un nouvel ODO régulier sera désigné dans la liste des ODO non réguliers et commencera à être comptabilisé dans le calcul de la période de référence avec son historique d'affectation. La garantie financière le concernant sera calculée au *pro rata temporis* de la période entamée sur la base de la valeur négociée.

Afin de ne pas perturber les calculs, toute période de grève sous toutes ses formes sera neutralisée : le compteur sera incrémenté du nombre de périodes de travail usuellement constatées pour l'exécution d'une tâche, dans un contexte d'application des accords.

Chaque ODO régulier ayant travaillé ces journées aura son compteur incrémenté *pro rata temporis* : (périodes normalement nécessaires/périodes réalisées) × (périodes réalisées par l'individu).

Cette incrémentation sera calculée conjointement à l'issue des périodes troublées.

(1) Uniquement sur le Verdon dans l'immédiat (1 chauffeur de Tug ODO/1 chauffeur de tug ODPM). En règle générale et afin de ne pas pénaliser l'exploitation, il est convenu que l'absence d'un chauffeur ODPM constatée en cours de chantier conteneur pourra être compensée par l'affectation d'un ODO régulier à la conduite du Tug master.

2. Gestions des autres ODO

a) Formation

Afin de garantir la sécurité générale des intervenants et des marchandises d'un chantier navire, ainsi que des productivités améliorées, la délégation ouvrière demande à ce que les salariés en CDD affectés aux opérations de manutention bénéficient au préalable d'une formation terrain délivrée par un ODPM.

Il est proposé de former un effectif d'une trentaine de CDD (noms collectés dans la liste de la caisse des congés payés, selon leur fréquentation recensée des chantiers navires). Cette liste pourra évoluer dans le temps, selon les besoins des entreprises de manutention, après consultation de la délégation syndicale. Cette formation concernera les activités liées aux navires de bois et de conteneurs.

Une journée, ou 2 vacations, par type de chantier sera délivrée par un ODPM volontaire, dont la candidature aura préalablement été validée par la direction des entreprises de manutention.

L'ODPM affecté à une séance de formation bénéficiera d'une prime fonction chauffeur pour la période concernée.

L'organisation des formations sera à l'initiative de l'employeur ; un support et un programme de formation auront préalablement été préparés par les entreprises de manutention et les formateurs. Parmi les notions à aborder (liste non exhaustive) :

- la sécurité ;
- la définition de chacun des postes de l'équipe ;
- le vocabulaire concernant le matériel et les tâches à effectuer ;
- la définition de la prestation attendue ;
- les méthodes, les gestes ;
- la lecture des plans de chargement ou de déchargement.

Pour être plus efficaces, les formations seront délivrées à un groupe de 5 personnes maximum ; elles seront délivrées sur le terrain.

Le formateur validera (sur un formulaire à retourner à l'employeur) les compétences des candidats à l'issue de la formation et motivera sa notation.

Les personnes ainsi formées seront réputées compétentes pour les postes confiés.

Ces formations seront le complément terrain préalable à la délivrance des CQP par les organismes de formation.

b) Quotas d'utilisation

En cas de pic de travail, l'employeur s'engage à appliquer par chantier une répartition raisonnable entre ODPM et ODO.

A titre d'exemple, les proportions ODPM/ODO à l'embauche peuvent tendre vers les valeurs suivantes :

Bateau de fardeaux :

Contremaître, chauffeurs, palan, pointeur = ODPM ;

Bord et terre = ODO.

Bateau de conteneurs :

Contremaître, palan, chauffeurs = ODPM ;

Bord et terre = ODO ;

Pointeur = ODO régulier.

Bateau de vrac :

Contremaître, palan, chauffeur = ODPM ;

Bord et trémie = ODO.

Selon le contexte d'activité du moment, ces tendances ne pourront pas toujours être exactement respectées : en cas de nécessité (pic d'activité sur la place, périodes de congés, absence d'ODPM affectés, etc.), une dérogation sur cette répartition pourra intervenir après accord du syndicat.

Par exemple pour un bateau de bois : en plus des bord et terre, un poste de pointeur et/ou chauffeur d'élévateur pourrait être affecté à un ODO régulier, conformément à l'article 1^{er} définissant les fonctions exécutables par les ODO réguliers.

3. Revalorisation salariale et classification professionnelle

Il est convenu de faire bénéficier les ODPM non « carte G » de la classification D échelon 1 de la CCNU.

Ils bénéficieront ainsi, à compter du mois d'application du présent accord, d'une augmentation de la rémunération brute correspondant à la différence de salaire entre le niveau C échelon 2 et le niveau D échelon 1 de la CCNU. En contrepartie, les primes de chef de palan et de pointeur sont supprimées.

La grille des salaires minimaux de la CCNU définissant une rémunération en fonction de l'ancienneté du salarié, la « prime d'ancienneté » définie à l'article 3 de l'avenant n° 14 du 14 juin 2004 est supprimée. Le salaire mensuel sera donc composé d'un « brut de base » et d'une « indemnité de RTT ».

La grille de rémunération applicable à compter du mois d'application du présent accord est jointe en annexe.

Il est également convenu que les ODPM classifiés D1 pourront exercer toutes les fonctions de docker de « base » à contremaître.

4. Fiabilité et qualité des prestations

La préoccupation majeure des sociétés de manutention est de garantir à ses clients la fiabilité et la qualité des prestations, qui passent obligatoirement par :

- le respect des horaires : heure d'embauche et de débauche, heure de pause, etc. ;
- le respect des accords collectifs : prolongation d'horaire, affectations, etc.

Afin d'éviter les dysfonctionnements d'exploitation, la délégation syndicale propose de mettre en place des réunions mensuelles techniques interentreprises pour faire le point sur les possibilités d'améliorer les conditions de travail, d'accroître la fiabilité et de satisfaire les clients. Cette réunion sera composée d'un représentant de chaque entreprise de manutention (direction et délégués du personnel).

Il est rappelé que la direction est libre du choix des affectations et des compositions d'équipe dans le respect des accords collectifs. A ce titre, et pour des raisons évidentes de maîtrise des coûts, la direction pourra adapter l'effectif d'une équipe selon la quantité de travail à réaliser (art. 2.2.1, accord du 12 décembre 2001), dans le respect des horaires prévus aux accords.

Par exemple, pourront être concernés les effectifs bord-terre et chauffeurs des équipes de bateau de bois et de conteneurs.

5. Date d'effet

Le présent accord prend effet le 1^{er} octobre 2011.

Dans le cadre de l'économie globale de l'accord, il est expressément précisé que les articles 1^{er} et 2 du présent accord sont des contreparties patronales au respect des dispositions de l'article 4 du

présent accord. Toute non-exécution, pour quelque cause que ce soit, des dispositions de l'article 4 entraînera immédiatement la suspension des contreparties définies aux articles 1^{er} et 2 du présent accord.

Fait à Bassens, le 25 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEMPB.

Syndicat de salariés :

CGT Dock 33.

ANNEXE

Grille n° 2011-1 applicable au 1^{er} octobre 2011

Salaires effectifs

Les références aux protocoles, annexes, avenants et rencontres sont décrites en fin de document (de A à M).

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels carte « G » (A)

(En euros.)

CATÉGORIE	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	PRIME différentielle carte « G »	INDEMNITÉ de RTT
2	2 499,73	1 454,69	788,70	256,34
3	2 802,68	1 891,10	624,19	287,39
4	3 409,23	2 263,67	795,98	349,58

Salaire brut mensuel des ouvriers dockers professionnels recrutés en CDI depuis le 1^{er} juillet 2002 (B)

Classement CCNM : niveau D, échelon 1.

(En euros.)

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ de RTT
Moins de 1 an	2 081,81	1 868,33	213,48
1 > 2 ans	2 100,59	1 885,19	215,40
2 > 3 ans	2 119,37	1 902,04	217,33
3 > 4 ans	2 141,14	1 921,58	219,56
4 > 5 ans	2 159,92	1 938,43	221,49
5 > 6 ans	2 178,70	1 955,29	223,41
6 > 7 ans	2 200,48	1 974,83	225,65
7 > 8 ans	2 219,26	1 991,69	227,57
8 > 9 ans	2 238,03	2 008,53	229,50
9 > 10 ans	2 258,81	2 027,18	231,63
10 > 11 ans	2 277,59	2 044,04	233,55
11 > 12 ans	2 296,37	2 060,89	235,48
12 > 13 ans	2 318,15	2 080,44	237,71
13 > 14 ans	2 336,93	2 097,29	239,64
14 > 15 ans	2 355,70	2 114,14	241,56
15 > 16 ans	2 377,48	2 133,68	243,80
16 > 17ans	2 377,48	2 133,68	243,80

NOMBRE D'ANNÉES de présence	BRUT MENSUEL	BRUT DE BASE	INDEMNITÉ de RTT
17 > 18 ans	2 377,48	2 133,68	243,80
18 > 19 ans	2 377,48	2 133,68	243,80

Salaire brut horaire des ouvriers dockers occasionnels CDD
non soumis à modulation (C)

(En euros.)

NIVEAU	BRUT HORAIRE	BRUT DE BASE	PRIME D'AJUSTEMENT
B	9,98	9,42	0,56
C échelon 2	11,60	11,21	0,39

Montants bruts

(En euros.)

	CONTREMAÎTRE	ODPM G	ODPM D1	ODO
Prime chauffeur	-	12,45	24,90 (E)	12,45 (D)
Contremaître	-	28,72 (M)	28,72 (M)	

Prime de panier de chantier – ODO : 0,97 € (F).

Décommande simple : 19,61 € (G).

Décommande suivie de recomande : 34,31 € (H).

Complément en cas de maladie ou d'AT par jour calendaire : 1,71 € (I).

Absence de vestiaire à Blaye : 34,56 €.

Prime de trajet inhabituel (J) :

- Bassens-Le Verdon ou Le Verdon-Bassens : 56,63 € ;
- Bassens-Blaye : 34,56 € ;
- Bassens-Pauillac : 46,86 €.

Montants exonérés de cotisations

Indemnité de panier chantier : 5,80 € (F) – ODO.

Indemnité de salissure : 3,49 € (K).

Indemnité de déplacement entre sites en cas d'utilisation de véhicule personnel (L) :

- Bassens-Le Verdon A/R : 113,63 € ;
- Bassens-Blaye A/R : 43,95 € ;
- Bassens-Pauillac A/R : 55,74 € ;
- Le Verdon-Bassens A/R : 113,63 € ;
- Le Verdon-Pauillac A/R : 60,03 €.

(A) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000.

(B) Accord de septembre 2011.

(C) Article 5 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 20 du 20 octobre 2005.

(D) Article 2.3.1 de l'accord du 15 novembre 2002.

(E) Prime chauffeur + ancienne prime de polyvalence (art. 2.1.2, accord du 15 novembre 2002).

(F) Articles 1^{er} et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.

(G) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 1^{er} de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

(H) Article 7.7.6 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 2 de l'avenant n° 4 du 14 novembre 2001.

- (I) Article 7.8 du protocole d'accord du 11 juillet 2000, article 3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001.
- (J) Articles 2 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
- (K) Article 2.3 de l'avenant n° 3 du 13 juillet 2001, article 3.2 de l'avenant n° 6 du 18 janvier 2002.
- (L) Articles 3 et 4 de l'avenant n° 21 du 21 octobre 2005.
- (M) Différence entre le salaire horaire docker cat. 4 (équivalent niveau AM1 CCNUMP) et le salaire horaire docker cat. 3 multiplié par 8 heures.

Brochure n° 3239

Convention collective régionale
IDCC : 1465. – **PEINTRES EN LETTRES
DÉCORATEURS ET GRAPHISTES EN SIGNALISATION,
ENSEIGNES, PUBLICITÉ PEINTE**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
DU SYNAFEL À LA CONVENTION

NOR : ASET1151556M
IDCC : 1465

Paris, le 1^{er} décembre 2011.

*Le syndicat national de l'enseigne et de la signalétique, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75783 Paris
Cedex 16, à UNIPAS, 23-25, rue d'Aumale, 75009 Paris.*

Monsieur le délégué général,

Nous vous informons par la présente adhérer à la convention collective des peintres en lettres, graphistes-décorateurs en signalisation, enseignes, publicité peinte, IDCC : 1465.

Vous souhaitant bonne réception de ce courrier, nous vous prions d'agréer, Monsieur le délégué général, nos salutations les meilleures.

La secrétaire générale.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 4 JUILLET 2011

RELATIF À L'ALTERNANCE DES MANDATS AU SEIN DE L'OPCA DEFI

NOR : ASET1151545M

IDCC : 1555

Entre :

La FACOPHAR ;

Le SIMV ;

Le SFRL ;

L'ANSVADM,

D'une part, et

La FNIC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La FCC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie et au protocole d'accord du 22 décembre 2010 sur l'alternance des mandats au sein de l'OPCA DEFI

Les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie sont rendues applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. La branche adhère également au protocole d'accord sur l'alternance des mandats.

Article 2

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord collectif.

Article 3

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de l'agrément du ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi de l'accord du 22 décembre 2010.

Cet accord, dès son entrée en vigueur, annule et remplace les dispositions de l'accord du 3 juillet 1995 portant adhésion à l'accord du 16 décembre 1994.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 6 JUILLET 2011
RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL
NOR : ASET1151551M
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du présent accord entendent rappeler que la santé au travail est une priorité de la branche, des employeurs et des salariés. Ainsi, il doit permettre de garantir et d'optimiser le respect des règles en matière de santé au travail dans les entreprises du secteur.

De manière générale, les entreprises œuvreront pour l'amélioration de la santé de l'ensemble des salariés, afin qu'ils puissent s'identifier comme appartenant à une entreprise particulièrement vigilante en la matière, les rendant ainsi plus accueillantes, plus attractives et plus compétitives.

Si la protection de la santé des salariés relève de la responsabilité des employeurs, toutes les instances représentatives du personnel au premier rang desquelles se trouve le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des acteurs importants.

Afin d'optimiser la santé au travail dans les entreprises du médicament, le présent accord traite de la prévention des risques professionnels dont les risques psychosociaux, de la gestion des suites de l'accident de travail et de la maladie professionnelle, ainsi que du harcèlement.

Si en matière de prévention des risques professionnels, la responsabilité incombe à l'employeur, les démarches et actions qui en découlent ne sont pleinement efficaces qu'au travers d'une collaboration étroite avec les différents acteurs.

Les partenaires sociaux décident que la question spécifique de la prévention de la pénibilité au travail telle que définie par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites soit traitée dans un accord distinct.

Ainsi, il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels déterminées après que l'évaluation de ces risques a été réalisée.

La prévention des risques professionnels couvre l'ensemble des salariés de l'entreprise, et les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, en situation de co-activité, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre de règles relatives à la santé et à la sécurité des salariés de l'entreprise extérieure, en élaborant notamment un plan de prévention des risques professionnels, tel que prévu au chapitre I^{er}, article 4.1 *b* ci-après.

Dans le cadre de cette prévention des risques professionnels, il doit être tenu compte de l'accueil de tout public dans l'entreprise.

La mise en œuvre des actions de prévention, d'information et de formation qui en découlent est de la responsabilité de l'employeur, et plus largement de l'ensemble des acteurs de santé au travail.

Le présent accord doit permettre aux différents acteurs, notamment aux institutions représentatives du personnel avec en premier lieu le CHSCT, de prendre activement part à la prévention des risques à toutes les étapes.

La prévention des risques professionnels nécessite que l'ensemble des acteurs participe à l'évaluation des risques professionnels, à la classification de ces risques et à la mise en place des actions essentiellement préventives et éventuellement curatives.

Article 1^{er}

Acteurs de santé au travail

La prévention des risques professionnels est assurée par l'intervention de multiples acteurs aux compétences diverses.

La pluridisciplinarité doit permettre d'optimiser la prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail.

Un dialogue permanent entre tous les acteurs de santé au travail doit être développé afin de maintenir une pleine coordination.

1. Employeur

Il incombe à l'employeur de veiller au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la prévention des risques professionnels.

L'employeur doit à cette fin définir les axes de la politique de prévention des risques professionnels.

Il peut désigner des salariés de l'entreprise pour l'assister dans cette mission.

L'employeur doit notamment consigner dans le document unique (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord), le bilan de l'évaluation des risques professionnels.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels est constitué par l'employeur (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 *b* du présent accord) qui veille à la mise en œuvre des actions qui y sont déterminées.

Il mettra en place si nécessaire des actions de sensibilisation et/ou de formation à destination de l'ensemble des managers mais également à l'ensemble des salariés.

2. CHSCT

Le CHSCT est un interlocuteur incontournable en matière de santé au travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité de tous les salariés de l'entreprise. Il participe également à l'amélioration des conditions de travail. L'une de ses missions est de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Il contribue également à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Dans les conditions fixées aux articles L. 4614-12 et suivants du code du travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé.

En application des articles L. 4612-16 et L. 4612-17 du code du travail, le CHSCT est consulté par l'entreprise sur :

- un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Par ailleurs le document unique (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord) est tenu à la disposition du CHSCT.

Les membres du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions conformément aux articles L. 4614-14 et suivants du code du travail, dans les 6 mois suivant leur désignation. Cette formation sera l'occasion d'être sensibilisé à la mise en œuvre du présent accord.

Dans les établissements de 11 à 50 salariés, il appartient aux délégués du personnel ou à défaut à un salarié désigné par l'employeur de suivre les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

3. Services de santé du travail

Le choix du service de santé au travail doit être fait en favorisant le paritarisme.

L'employeur veille à ce que les services de santé au travail puissent exercer l'ensemble de leurs prérogatives dans des conditions permettant de mener à bien leurs missions.

La mise à jour du dossier médical de chaque salarié doit être une priorité pour les services de santé au travail.

Il est rappelé que les services de santé au travail sont habilités à faire appel à des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels, dans les conditions fixées aux articles L. 4622-4 et R. 4623-26 et suivants du code du travail.

Au même titre que l'ensemble des acteurs de santé au travail, les médecins du travail, les infirmiers, les assistants sociaux, les psychologues et les ergonomes présents le cas échéant dans les entreprises ou établissements disposent de moyens notamment dans leurs actions de prévention.

Conformément aux articles R. 4624-33 et suivants du code du travail, le médecin du travail établit un plan d'activité en milieu de travail, portant sur les risques de l'établissement, les postes et les conditions de travail.

C'est également au médecin du travail qu'incombe la mission d'établir la fiche d'entreprise sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés concernés. Cette fiche est transmise à l'entreprise et présentée au CHSCT en même temps que le rapport annuel.

Enfin, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le médecin du travail établit notamment un plan d'activité ainsi qu'un rapport annuel d'activité.

4. Intervenants en prévention des risques professionnels

Les services de santé au travail peuvent faire appel à des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), afin de mettre en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Le rôle des IPRP est préventif.

Il s'agit de personnes ou d'organismes dûment habilités, dont l'expertise dans leur domaine est reconnue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toute intervention d'un IPRP doit préalablement faire l'objet d'une convention établie en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

5. Structure HSE (hygiène, sécurité et environnement)

L'employeur peut créer au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, une structure HSE, qui a pour mission principale de permettre à l'ensemble des acteurs de santé au travail d'œuvrer de façon coordonnée, en favorisant un dialogue permettant d'atteindre les objectifs communs.

La structure HSE, inscrit ses actions dans le cadre de la mise en œuvre d'une pluridisciplinarité, amenant tous les acteurs de santé au travail à assurer une prévention pertinente et permanente.

Cette structure, dont les modalités de fonctionnement sont déterminées par l'employeur doit permettre une coordination entre tous les acteurs pouvant intervenir dans la phase de prévention des risques professionnels, notamment dans l'élaboration du document unique.

La structure HSE doit œuvrer pour favoriser un dialogue entre les différents acteurs de santé au travail afin que le programme d'actions annuel prévu au chapitre I^{er}, article 4.1 *b* du présent accord soit le plus pertinent possible.

Il est toutefois rappelé que cette structure ne se substitue pas au CHSCT.

Article 2

Autres interlocuteurs

Le comité d'entreprise se voit transmettre pour information le programme et le bilan annuel, visé à l'article L. 4612-16 du code du travail, accompagné de l'avis du CHSCT.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, soumises à l'obligation d'établir un bilan social au regard de l'article L. 2323-68 du code du travail, l'employeur le transmet pour avis au comité d'entreprise et/ou d'établissement.

En absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent la mission attribuée à ce comité, avec les mêmes moyens et les mêmes obligations, en application de l'article L. 2313-16 du code du travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'inspecteur du travail ainsi que l'inspecteur des CRAM et des CARSAT, sont des interlocuteurs potentiels en matière de prévention des risques professionnels.

Article 3

Evaluation des risques

1. Préparation de l'évaluation

La préparation de l'évaluation est l'une des premières actions de prévention qui sont, au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, planifiées en intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

Le CHSCT pourra faire part d'orientations qu'il souhaite voir retenues en matière de travaux préparatoires.

Afin de parvenir à la mise en place d'une politique efficace de prévention des risques professionnels, un travail d'évaluation doit être préparé en amont en prenant un certain nombre de mesures :

- l'employeur doit différencier les unités de travail dans l'entreprise. Cette liste qui fait l'objet d'au moins une mise à jour annuelle, doit figurer dans le document unique ;
- une structure dédiée, telle que notamment une structure HSE (cf. chapitre I^{er}, article 1.5 du présent accord), ou à défaut un salarié peut être choisi coordinateur par l'employeur et doté de moyens, afin de superviser l'ensemble des opérations d'évaluation des risques professionnels. Il doit lui être remis tous les documents nécessaires à la préparation de l'évaluation (le précédent programme de prévention des risques, le bilan social lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation d'en établir un au regard de l'article L. 2323-68 du code du travail) ;
- après un travail d'identification des risques, les outils d'évaluation sont élaborés.

Les entreprises peuvent à cet effet se rapprocher des acteurs institutionnels tels que les CRAM, le CTN, l'ANACT, l'INRS et l'INPES.

Les entreprises dépourvues de structure HSE peuvent également faire appel à des organismes agréés et aux services de santé au travail (tels que définis au chapitre I^{er}, article 1.3 ci-dessus).

2. Identification des risques

L'identification des dangers est un préalable indispensable à l'identification des risques professionnels. Ces résultats sont tenus à la disposition de l'ensemble des acteurs de santé au travail. En effet, l'exposition à ces dangers peut générer un risque.

Ces risques font l'objet d'une évaluation, qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention, et au moment d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité (cf. chapitre I^{er}, article 4-1 *b*).

Une attention spécifique est portée sur les cas déclarés d'accident de travail et/ou de maladie professionnelle dans l'entreprise.

Les risques professionnels ainsi évalués sont répertoriés par l'employeur dans un document unique, visé à l'article 4 ci-après, précisant notamment les conditions d'exposition des salariés.

En présence d'une co-activité, les employeurs (entreprise utilisatrice et entreprise extérieure) coopérant en matière de santé et sécurité des salariés, procèdent conjointement à une analyse des risques directement liés à cette co-activité.

Dans cette même hypothèse, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables, un plan de prévention est élaboré conjointement entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur (notamment celles relatives à l'information). Ce plan fait apparaître l'analyse des risques, en matière de santé et sécurité au travail, directement liés à la co-activité.

En cas de nécessité lors d'une nouvelle situation de co-activité, le plan de prévention est modifié.

Enfin, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure communiquent aux salariés concernés les mesures mises en place.

Le document unique précise alors l'existence de la procédure d'identification des risques professionnels pour les intervenants extérieurs.

a) Modalités

Les modalités d'évaluation de certains risques pour la santé et la sécurité des salariés sont déterminées par décret.

Il en est notamment ainsi en matière de prévention des :

- risques physiques ;
- risques chimiques (dont l'exposition à des produits CMR) ;
- risques biologiques ;
- risques d'exposition aux rayonnements ionisants.

L'employeur détermine les modalités d'évaluation relatives à d'autres risques tels que les :

- risques d'explosion et d'incendie ;
- risques de troubles musculo-squelettiques ;
- risques psychosociaux.

Au-delà de ces risques, il convient d'avoir une attention particulière relative aux risques pouvant être identifiés dans les entreprises du médicament.

Dans ce cadre, elles pourront notamment utilement se reporter à la base de données publiée par l'INRS.

Il s'agit notamment de risques pouvant apparaître lors de travaux sur des molécules dont la toxicité et la pharmacologie sont inconnues durant une phase de recherche, de risques spécifiques aux animaleries, de risques d'exposition aux rayonnements ionisants lors de l'utilisation de sources non scellées.

b) Classification des risques

Les risques sont classés, en fonction de leur niveau de gravité et de leur fréquence, figurant dans le document unique (visé au chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord), et en fonction d'éventuels critères objectifs supplémentaires de classifications déterminés par l'employeur.

Les différents acteurs de santé au travail, et notamment le CHSCT peuvent faire parvenir une proposition de classement des risques professionnels identifiés.

Cette classification doit figurer sur le document unique établi par l'entreprise au regard de l'article R. 4121-1 du code du travail, permettant ainsi de définir avec un maximum d'efficacité les actions de prévention à mener prioritairement.

Article 4

Actions

Il est rappelé que les dispositions légales et réglementaires en vigueur précisent que les actions de prévention sont planifiées, afin notamment de garantir aux salariés, le niveau le plus élevé possible de protection de la santé et de la sécurité.

Une politique efficace en matière de santé au travail, passe nécessairement par la détermination et la mise en œuvre des actions de prévention par l'entreprise.

La participation des différents acteurs de santé permet de tendre vers une prévention optimale des risques professionnels.

1. Suppression et, à défaut, réduction des risques identifiés

a) Elaboration du document unique

Il est rappelé que le document unique, dans lequel sont notamment répertoriés, l'ensemble des dangers identifiés et l'analyse des risques, doit être mis à jour au moins une fois par an, ainsi qu'au moment d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité.

b) Programme annuel de prévention

L'employeur établit, avec la contribution des autres acteurs de santé, notamment le CHSCT, le programme annuel de prévention des risques professionnels en prenant en compte les éléments suivants :

- les facteurs d'exposition (en rendant apparent leur gravité et leur fréquence) ;
- la classification des risques professionnels ;
- les objectifs fixés (chaque année les priorités peuvent être réévaluées en fonction de la nouvelle analyse) ;
- les moyens octroyés aux différents acteurs (prérogatives, moyens financiers...). Le détail de ces moyens doit figurer dans le programme annuel de prévention, étant entendu qu'il varie selon les entreprises concernées.

Le programme annuel de prévention est établi en tenant compte de la réalisation des actions antérieurement prévues et de l'atteinte des objectifs fixés dans le précédent programme.

2. Actions de formation et de sensibilisation

Tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sont tenus informés des risques auxquels leur activité les expose par la mise à disposition du document unique.

Toute autre personne présente dans l'entreprise est informée des éventuels risques auxquels elle s'expose. Elle devra se conformer aux consignes de sécurité édictées par l'employeur.

L'employeur organise une formation ou une sensibilisation des managers et des membres du CHSCT, sur les risques professionnels spécifiques aux entreprises du médicament et propres à leur établissement de rattachement.

Des formations spécifiques à l'intention des acteurs de santé, ne se substituant pas à celles qui peuvent être prévues dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, peuvent être organisées par l'employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. L. 4121-1 et L. 4154-2 du code du travail), les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires affectés à certains postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés. Les salariés provenant d'entreprises de sous-traitance et de mise à disposition bénéficieront également de cette formation.

3. Aménagement des conditions de travail

Conformément à l'article L. 4612-8 du code du travail, le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel (en application des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail) doivent être consultés en cas d'aménagement importants modifiant les conditions de travail et notamment :

- avant toute transformation importante des postes de travail découlant :
 - de la modification de l'outillage ;
 - d'un changement de produit ;
 - de l'organisation du travail ;
 - d'une modification importante des locaux ;
- avant toute modification des cadences et des normes de productivité.

Le CHSCT est également consulté sur tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, dans le respect de l'article L. 4612-9 du code du travail.

a) Organisation du temps de travail

L'entreprise peut faire appel aux services de santé au travail ou aux experts extérieurs pour participer à une étude relative à l'organisation du temps de travail, et plus particulièrement à l'analyse des horaires de travail et à leurs impacts en matière de santé.

Le CHSCT et le comité d'entreprise, sont consultés avant toute transformation importante de l'organisation du temps de travail.

L'entreprise veille à ce que l'organisation du temps de travail permette un équilibre harmonieux entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

b) Méthodes et équipements de travail

Les acteurs de santé au travail veillent à ce que les salariés aient connaissance des méthodes de travail leur permettant d'effectuer leur mission en évitant d'avoir des comportements pouvant conduire à l'altération de leur santé.

L'employeur, tout en privilégiant les équipements de protection collective, fournit les équipements de protection individuelle, nécessaires à tous les salariés intervenant dans l'entreprise ou l'établissement et exposés à un risque.

Les salariés de l'entreprise, ainsi que le CHSCT, font part des mesures de protection leur semblant utiles.

Lorsque des équipements sont fournis pour prévenir un risque identifié dans le document unique, pour le diminuer ou à défaut s'en protéger, les salariés doivent obligatoirement les utiliser pour exercer leur activité.

Pour faire face à des situations particulières, l'employeur peut faire appel à des experts externes à l'entreprise ou à l'établissement, afin de déterminer les méthodes et les équipements de travail les plus appropriés.

CHAPITRE II

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance que revêt la prévention des risques psychosociaux, précisent le cadre permettant d'identifier et de gérer les problèmes qui peuvent en découler.

Dès lors, ils rappellent que cette notion s'intègre pleinement dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Article 1^{er}

Différents risques

Les risques psychosociaux, regroupent des risques professionnels de diverses natures et de facteurs multiples.

Ils s'apprécient différemment en fonction des individus et des situations de travail.

En effet, l'expression des risques psychosociaux renvoie à des contextes d'entreprise et à des causes très variées.

Ces risques peuvent porter atteinte à la santé physique et mentale des salariés (voir générer un mal-être au travail), dont l'employeur doit assurer la sécurité et qu'il doit protéger, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail.

Il peut être distingué un certain nombre de risques psychosociaux, notamment le stress au travail, le harcèlement et les violences au travail.

D'une manière générale, les partenaires sociaux rappellent à l'ensemble des acteurs de santé au travail visés au chapitre I^{er}, articles 1^{er}, et suivants du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu le 6 mai 2009.

Il est également rappelé la nécessité de communiquer dans l'entreprise, sur les mesures de prévention des risques psychosociaux et le traitement des situations individuelles de dégradation des conditions de travail.

Lorsque des risques psychosociaux sont constatés, il doit être mis en œuvre rapidement des mesures de prévention.

Il convient de mettre en place des mesures de prévention spécifiquement dédiées aux situations de harcèlement (par exemple une commission de médiation).

La prise de conscience et la compréhension des situations de stress au travail et de harcèlement, doivent être renforcées dans les entreprises.

1. Stress au travail

Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

L'individu peut être capable de gérer la pression à court terme mais il peut éprouver de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, chaque individu peut réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, selon les périodes de sa vie, réagir différemment à des situations comparables.

S'il est reconnu que le stress n'est pas une maladie, l'exposition prolongée à celui-ci peut entraîner une dégradation de l'état de santé.

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs (visés au chapitre II, article 3 du présent accord), tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

Cependant, le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement. La manifestation de stress au travail ne saurait alors être systématiquement considérée comme stress lié au travail.

En tout état de cause, quelle que soit l'origine du stress, il provoque un mal-être et parfois même un isolement du salarié, qui génère une baisse de l'efficacité au travail.

2. Violence dans le cadre du travail

La violence dans le cadre du travail recouvre généralement les menaces, les insultes ou agressions physiques ou psychiques qui mettent à l'épreuve la santé ou la sécurité du salarié qui en fait l'objet.

Ces pratiques ne sont pas acceptables et doivent faire l'objet d'actes de prévention, de gestion et de sanction lorsque cela s'avère nécessaire.

3. Harcèlement

Les partenaires sociaux rappellent qu'il faut distinguer deux formes :

- les agissements répétés de harcèlement moral envers un salarié, ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel sont interdits au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- les agissements de harcèlement ayant pour but l'obtention des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont également interdits au regard de l'article L. 1153-1 du code du travail.

Ces agissements peuvent se manifester notamment par des actions, des comportements, des paroles ou des écrits.

L'employeur ne saurait tolérer de tels agissements dans l'entreprise et des mesures permettant d'éviter ces situations doivent être mises en place.

Les salariés victimes d'actes de harcèlement doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté afin d'éviter toute dégradation de la situation.

Article 2

Bien-être au travail

Les risques psychosociaux identifiés au chapitre II, articles 1^{er} et suivants du présent accord, peuvent générer une forme de souffrance au travail, subjective mais réelle, qui doit être analysée, dans la mesure où les relations normales de travail ne doivent pas dégrader la santé physique et mentale des salariés.

C'est pourquoi l'employeur, dans la mise en œuvre de sa politique d'évaluation des risques psychosociaux a l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés.

Article 3

Prévention et évaluation

Conformément au chapitre I^{er} du présent accord, l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés couvre l'ensemble des risques psychosociaux dont la nature est définie au chapitre II, article 1^{er} et article 2 du présent accord.

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir la dégradation des situations de travail, en privilégiant la concertation avec l'ensemble des acteurs de santé au travail.

Les risques psychosociaux sont donc évoqués dans le cadre de la procédure globale d'évaluation des risques professionnels (chapitre I^{er}, articles 3 et suivants du présent accord).

L'employeur met en place des mesures collectives, individuelles ou concomitantes pour prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire ces risques psychosociaux.

Pour ce faire, l'employeur élabore un état des lieux et détermine donc les indicateurs potentiels ainsi que les facteurs pouvant être analysés.

Indicateurs

A titre d'exemple, il peut être retenu comme indicateurs objectivement accessibles et facilement vérifiables :

- l'absentéisme ;
- les entrées et sorties des salariés dans les effectifs ;
- les alertes des salariés, individuellement ou au travers des instances représentatives du personnel ;
- les ralentissements de la production ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'augmentation du nombre de visites spontanées aux services de santé au travail ;
- la consultation des services sociaux de l'entreprise s'ils existent ;
- la variation dans le temps de la durée du travail.

L'évolution des indicateurs est analysée au regard du contexte de l'entreprise ou de l'établissement considéré.

Facteurs

Organisation et processus de travail

En fonction des particularités de l'entreprise, l'attention devra notamment être portée sur l'organisation et les processus de travail.

Les entreprises pourront par exemple retenir comme autant d'éléments pouvant permettre d'identifier un risque psychosocial :

- le degré d'autonomie des salariés dans leur poste ;
- des objectifs disproportionnés ou mal définis ;
- une mise sous pression systématique constituant un mode de management ;
- une mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des salariés.

Conditions et environnement de travail

Les conditions et l'environnement de travail sont également analysés comme facteurs potentiels.

Par exemple, une mauvaise communication peut en isoler certains au point de les rendre plus vulnérables.

A titre également d'exemple, peuvent être retenus comme facteurs de risque :

- l'exposition à un environnement agressif ou inadapté ;

- l'exposition au bruit ;
- l'exposition à la chaleur, au froid ou à l'humidité ;
- l'exposition à des substances dangereuses ;
- un aménagement collectif des surfaces de travail.

Communication

La communication doit faire l'objet d'une attention particulière.

A titre d'exemple, il peut exister des facteurs de risque tels que :

- l'incertitude quant aux activités prescrites par l'entreprise ;
- les perspectives d'emploi ;
- les changements à venir ;
- un ressenti de carence dans la communication en matière d'orientation et d'objectifs de l'entreprise ;
- une communication en langue étrangère lorsqu'elle n'est pas nécessitée par le poste.

Les angles d'analyse ne sont pas exhaustifs puisque de nombreux autres facteurs permettent d'identifier les problèmes éventuels dans l'entreprise, au regard du contexte dans lequel elle évolue.

Peuvent être alors pris en compte comme facteurs subjectifs notamment, l'impression de ne pouvoir faire face à la situation ou la perception d'un manque de soutien.

Ces différents éléments doivent permettre d'identifier un problème psychosocial afin que l'employeur puisse mettre en place les mesures pour le prévenir le supprimer ou, à défaut, le réduire.

L'ensemble des acteurs de santé au travail doit porter à la connaissance de l'employeur toute situation pouvant présenter un risque psychosocial.

1. Actions multiples

Tous les acteurs de santé au travail, dont l'employeur, le CHSCT et le médecin du travail, sont mobilisés afin de prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux.

Pour y parvenir, les employeurs doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires et faire appel à une expertise extérieure si elle n'existe pas dans l'entreprise.

Il est convenu qu'un travail pluridisciplinaire permet de déterminer les actions les plus opportunes, qu'elles soient individuelles ou collectives.

Il est essentiel de définir des actions préventives dans le cadre d'une prévention globale des risques professionnels, afin de limiter les actions curatives.

L'employeur définit les modalités d'actions possibles. Elles peuvent être listées dans le programme annuel de prévention (cf. chapitre I^{er}, article 4.1 b du présent accord).

Parmi elles, devront figurer au moins :

- des actions régulières de sensibilisation sur les risques psychosociaux à l'attention de l'ensemble des salariés de l'entreprise (cette sensibilisation peut être faite dans le cadre d'actions plus globales en matière de prévention des risques professionnels prévues au chapitre I^{er}, article 4.2 du présent accord) ;
- des mesures tendant à donner de la visibilité au salarié sur son activité (par exemple en matière de planification) ;
- des rencontres régulières entre l'employeur et le (ou les) médecin(s) du travail suivant les salariés de l'entreprise, afin de faire un bilan sur l'éventuelle existence de risques psychosociaux dans l'entreprise.

Favoriser le travail à temps partiel choisi par le salarié peut être une action positive en matière de prévention des risques psychosociaux.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

L'employeur doit prioritairement donner accès à une formation dédiée aux acteurs de santé au travail d'une part, et aux managers d'autre part. Cette formation s'inscrit dans le cadre des actions de formation visées au chapitre I^{er}, article 4.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux, au travers du comité de section pharmacie de l'OPCA DEFI, s'emploieront à identifier ou créer une telle formation, d'ici le 31 décembre 2012.

La prise en charge par l'OPCA DEFI, s'effectue sur la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la branche, et des frais réels justifiés pour les autres frais liés à la formation, sans aucun plancher d'heure.

En conformité avec les dispositions légales (cf. chapitre I^{er}, article 1.2 du présent accord), le CHSCT est consulté par l'employeur lors de la présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels. Le CHSCT émet alors un avis notamment sur les mesures visant à prévenir, éliminer, ou à défaut réduire les risques psychosociaux.

2. Gestion spécifique des situations de harcèlement

L'employeur, dans la mise en œuvre de sa politique d'évaluation des risques psychosociaux a l'obligation de veiller à la santé physique et mentale des salariés.

Il est rappelé que d'une manière générale, le CHSCT a la possibilité de proposer des actions de prévention du harcèlement, dans le cadre de la consultation par l'employeur sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (chapitre I^{er}, article 4.1 *b* du présent accord).

A titre d'exemple, l'employeur peut définir une procédure, allant de la requête du salarié s'estimant victime d'actes de harcèlement, au traitement des situations avérées.

L'employeur peut envisager la mise en œuvre des moyens suivants :

- mettre en place un dispositif d'alerte, en concertation avec les autres acteurs de santé, permettant de connaître tous les faits vécus par les salariés comme du harcèlement ;
- communiquer à l'ensemble du personnel et à l'encadrement, la procédure à suivre pour prévenir et régler les cas pouvant relever de harcèlement ;
- créer une cellule d'écoute dont les intervenants sont formés, opérant le plus rapidement possible de manière informelle ;
- créer, en concertation avec les autres acteurs de santé, une commission de médiation (composition, règles de fonctionnement, moyens...) ;
- cette commission intervient notamment à la demande d'un salarié s'estimant victime ou de celui mis en cause. En application de l'article L. 1152-6 du code du travail, une procédure de médiation peut être mise en œuvre ;
- mettre en place un plan d'accompagnement médical et professionnel de la victime dans les cas de harcèlement.

Il est rappelé que dans le cadre des prérogatives qui sont conférées aux délégués du personnel, et plus particulièrement en application de l'article L. 2313-2 du code du travail, ces derniers peuvent signaler à l'employeur les cas de harcèlement dont ils ont connaissance.

CHAPITRE III

GESTION DE L'ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Accident du travail

Un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, est un accident de travail, conformément à l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale et doit être géré comme tel au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accident de travail se distingue de l'accident de trajet qui survient en principe pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail du salarié.

Un salarié victime d'un accident de travail ayant entraîné une absence d'au moins 8 jours doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail dans un délai de 8 jours à compter de la date de la reprise.

En fonction de l'accident survenu, il peut être envisagé de réviser le document unique visé au chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord, afin de tendre vers une prévention des risques la plus efficace.

En tout état de cause, le CHSCT est informé par l'employeur dans les plus brefs délais, des accidents graves ou révélant un risque grave devant donner lieu à une enquête du comité.

Le CHSCT est réuni notamment à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, conformément à l'article L. 4614-10 du code du travail.

L'employeur peut demander qu'un registre d'accidents du travail soit tenu par une personne désignée à cet effet et qu'il y soit inscrit les accidents ne faisant pas l'objet d'une déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie dont l'assuré relève en vertu des articles L. 441-2 et L. 441-4 du code de la sécurité sociale.

Article 2

Maladie professionnelle

Toute maladie inscrite aux tableaux des maladies professionnelles en annexe du code de la sécurité sociale et contractée dans les conditions y étant spécifiées doit être présumée comme ayant une origine professionnelle.

Le caractère professionnel d'une maladie peut également être reconnu, quand les conditions ne sont pas réunies, mais qu'il est établi que la maladie est directement causée par le travail habituel du salarié.

Le chef d'entreprise ou d'établissement veille à ce que les maladies professionnelles soient une des cibles prioritaires tant au niveau de l'évaluation des risques professionnels que des actions de prévention des risques.

En fonction de la maladie identifiée, il peut être envisagé de réviser le document unique visé au chapitre I^{er}, article 4.1 *a* du présent accord, afin de tendre vers une prévention des risques la plus efficace.

CHAPITRE IV

SUIVI DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, pour effectuer un bilan de son application.

Pour ce faire, il sera demandé aux entreprises du médicament qui ont à leur disposition des données relatives aux indicateurs et facteurs, visés au chapitre II, article 3 du présent accord, de les communiquer au LEEM, afin de les consolider au niveau de la branche et de les présenter à l'ensemble des parties signataires du présent accord.

CHAPITRE V

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

CHAPITRE VI

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VII

DÉPÔT. – PUBLICITÉ

Conformément aux articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

CHAPITRE VIII

EXTENSION

Les parties signataires conviennent des demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

SNPADVM UNSA ;

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2011
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1151547M
IDCC : 1621

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du congé individuel de formation, le prélèvement est directement opéré par l'OPACIF compétent.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique signée le 7 janvier 1992.

Article 1^{er}

*Modalité de répartition du financement
du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Les parties signataires ont convenu des modalités de répartition des sommes destinées au financement du FPSPP.

Calculé par application du taux fixé sur la base de la participation obligatoire des entreprises (hors CIF), le montant total du prélèvement du FPSPP sera réparti de la façon suivante :

- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter du 1^{er} janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2012. A l'issue de cette échéance, il cesse de s'appliquer et de produire effet.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSRP.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

AVIS D'INTERPRÉTATION DU 8 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AU LICENCIEMENT ET AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1151544M

IDCC : 759

Entre :

La CPFM ;

La FFPF,

D'une part, et

La FGT CFTC ;

Le SNESF CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire d'interprétation de la convention collective des pompes funèbres s'est réunie le 27 janvier 2011 à Paris.

Au cours de cette réunion, la commission a examiné deux points :

- interprétation du 3^e paragraphe de l'article 223-4 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif au licenciement ;
- niveau de classification des salariés qui reçoivent les familles, effectuent les ventes des prestations d'obsèques mais n'assurent pas les cérémonies d'obsèques.

**1. Interprétation du 3^e paragraphe de l'article 223-4
de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif au licenciement**

Le 3^e paragraphe de l'article 223-4 prévoit : « Lorsque le licenciement intervient après 60 ans, le salarié licencié bénéficiera également, s'il remplit les conditions requises, de l'indemnité de départ en retraite, même si la retraite n'est pas liquidée immédiatement. »

Après examen la commission note que les termes « conditions requises » de cet article relatif au licenciement après 60 ans posent effectivement un problème de compréhension et d'interprétation du texte.

La délégation patronale estime que cet article ne peut se comprendre que dans le contexte législatif et réglementaire de sa rédaction et que les termes « conditions requises » signifient que le salarié doit être en mesure de faire liquider sa pension de retraite à taux plein.

La délégation CFE-CGC ne partage pas cette interprétation ainsi que celle de la CFTC.

Après discussion, les parties conviennent, d'un commun accord, compte tenu des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la rédaction de cet article 223-4 et des difficultés d'interprétation qu'elles engendrent de ce fait, de réviser la rédaction de cet article de la convention collective lors d'une prochaine réunion paritaire.

2. Niveau de classification des salariés qui reçoivent les familles,
effectuent les ventes des prestations d'obsèques mais n'assurent pas les cérémonies d'obsèques

Le problème se pose de savoir quel est le niveau de classification d'un salarié qui reçoit les familles, effectue les ventes des prestations d'obsèques, mais n'assure pas les cérémonies d'obsèques.

Après examen de l'accord de classification du 25 avril 1996 étendu le 17 juillet 1996, et discussion, la commission convient que l'emploi qui consiste à recevoir les familles, vendre des prestations d'obsèques, sans assurer l'animation des cérémonies d'obsèques, correspond à un niveau 3 position 2 de la classification de la convention collective des pompes funèbres. L'emploi qui consiste, directement et de manière autonome, à recevoir les familles, vendre des prestations d'obsèques, et également à assurer l'animation des cérémonies d'obsèques, correspond à un niveau 4 position 1 ou 2 de la classification de la convention collective des pompes funèbres. En conséquence, si le contrat de travail d'un salarié stipule que ses missions comprennent, outre la réception des familles et la vente des prestations d'obsèques, l'animation des cérémonies d'obsèques, le salarié doit être classé en niveau 4 position 1 ou 2.

Fait à Paris, le 8 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA RÉPARTITION DU PRÉLÈVEMENT FPSPP

NOR : ASET1151548M
IDCC : 1512

PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 (art. L. 6332-19 du code du travail) a défini les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en prévoyant la possibilité par un accord collectif de branche de définir l'imputation sur le plan de formation et sur la professionnalisation des sommes correspondant au pourcentage fixé par arrêté ministériel.

Compte tenu du constat réalisé avec AGEFOS-PME sur les dépenses de formation en 2011 et notamment compte tenu de la tension observée sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les parties ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les parties rappellent qu'un arrêté ministériel doit fixer pour 2012 le pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, de la participation des employeurs de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés qui devra être versé au fonds paritaire visé ci-dessus.

Les sommes correspondantes s'imputeront :

- à raison de 50 % sur la professionnalisation ;
- à raison de 50 % sur le plan de formation.

Si l'arrêté ministériel fixe à 10 % le pourcentage, l'application de cette règle s'effectuera ainsi :

- 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, soit 0,055 % de la masse salariale dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus, soit 0,14 % de la masse salariale dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- par exception, 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés, soit 0,105 % de la masse salariale dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année, soit du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012, date à laquelle il cessera de produire effet.

Le présent accord est notifié par la FPI dès sa signature à l'ensemble des fédérations syndicales de salariés afin de s'assurer de l'absence d'opposition de la majorité de ces organisations syndicales. Il est déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPI.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3225

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

AVENANT N° 47 DU 9 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET AUX SALAIRES
NOR : ASET1151553M
IDCC : 1266

Cet avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 21 du 5 février 1997, à l'exception des dispositions de l'annexe I relative au plan de formation.

PRÉAMBULE

De la volonté de moderniser la grille de classifications de la restauration collective

La branche de la restauration collective constate depuis plusieurs années d'importantes évolutions technologiques et économiques, qui ont des conséquences sur l'organisation et le contenu du travail de tous les emplois.

Les parties signataires ont souhaité faire évoluer le système de classifications actuel pour le faire correspondre avec les métiers d'aujourd'hui et de demain, leur projet : « Construire l'avenir de la profession à 10 ans » tout en respectant l'obligation quinquennale de négociation et en tenant compte de ses enjeux :

- favoriser le recrutement dans un contexte de besoins non satisfaits importants, en particulier sur les métiers de la cuisine, et en termes d'attractivité du secteur pour les jeunes ;
- rénover l'image de la profession de la restauration collective, donner une visibilité et une reconnaissance de la profession ;
- maintenir et développer l'employabilité des salariés par la mise en place de nouvelles filières ;
- permettre l'ascenseur social, par une gestion dynamique des parcours, notamment pour la population féminine par la revalorisation de la filière service (production froide). Si la proportion de femmes au niveau de la branche est de 56,5 %, elles représentent également 65 % des salariés de statut employé et 84,5 % des effectifs à temps partiel ;
- adapter les classifications à l'évolution des métiers de la restauration collective, par la formalisation des emplois repères de la branche et des compétences qui leur correspondent, à partir de la méthode des critères classants ;
- développer la motivation des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion.

Les entreprises constatent que la démarche engagée permettra au moins à 10 % des salariés de bénéficier d'un niveau supérieur à celui dans lequel ils étaient positionnés.

De plus, les parties signataires ont associé à la nouvelle grille de classifications une grille de minima conventionnels revalorisée et souhaité porter la prime de fin d'année à 100 % d'un salaire minimum mensuel, quel que soit le niveau.

Pour construire sa modernisation, la branche a engagé une démarche participative, impliquant chacun de ses partenaires, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites entreprises de la restauration collective, ou organisations syndicales : CFDT, CFTC, INOVA CFE-CGC, CGT et FGTA FO.

Cette démarche a consisté à recueillir la vision que l'ensemble des acteurs a sur les enjeux de la profession, les métiers en cours d'extinction et les nouveaux métiers.

Article 1^{er}

Principes de construction de la grille de classifications et principaux bénéfices

La mise en place du nouveau système de classifications de la branche de la restauration collective répond à la volonté de construire « l'avenir de la profession à 10 ans ». La nouvelle classification a pour objectif de s'appliquer à toutes les entreprises de la restauration collective, en déterminant une méthode unique de positionnement des emplois. Il s'agit de créer une véritable dynamique au sein des entreprises de restauration collective, au travers des critères classants, des emplois repères, des filières, des passerelles, des certificats de qualification professionnelle (CQP) et du certificat d'aptitude « employé(e) polyvalent(e) de restauration » à créer. Il y a là la volonté de construire une véritable gestion des parcours respectueuse de l'égalité professionnelle. L'emploi repère « responsable de point de vente » illustre cette volonté d'égalité professionnelle.

Les parties signataires, s'appuyant sur les travaux du groupe de travail paritaire créé à cet effet, ont :

- collecté et formalisé les données quantitatives et qualitatives sur les emplois de la branche à partir d'une analyse sur un échantillon significatif d'entreprises. Cela a permis de mettre de la transparence sur ces métiers et :
 - d'identifier les appellations au sein des entreprises ;
 - d'identifier le poids des effectifs ;
 - de mettre en évidence la disparité des appellations d'une entreprise à une autre pour un même métier et les écarts de niveaux ;
 - de mettre en évidence des métiers n'existant plus ;
 - d'identifier de nouveaux métiers ;
- regroupé les appellations de même nature au sein d'emplois repères pour :
 - créer une vision plus claire des métiers et de leur contenu ;
 - clarifier le positionnement des différents métiers au sein de la profession ;
 - supprimer le flou existant lors des transferts de personnels ;
 - éviter la dispersion des appellations ;
 - favoriser l'émergence d'un langage commun ;
 - améliorer la transparence du niveau des emplois d'une entreprise à une autre ;
- diminué le nombre d'emplois repères existants, pour :
 - améliorer la visibilité des emplois de la profession ;
 - permettre à chacun de mieux se situer ;
 - préciser par emploi repère, le positionnement conventionnel, la mission, les compétences (critères classants), la formation, les appellations correspondantes ;
 - hiérarchiser les emplois repères les uns par rapport aux autres ;
 - montrer l'aspect structuré de la profession ;

- créé l'emploi repère « employé(e) polyvalent(e) de restauration » et précisé la notion de polyvalence versus la polycompétence, pour :
- passer d'une polyvalence inhérente au métier, à une réelle valorisation de la polycompétence ;
 - donner une règle claire pour distinguer la polyvalence (réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière), de la polycompétence (réalisation de tâches additionnelles récurrentes nécessitant des compétences techniques supplémentaires) ;
 - encourager, notamment par la formation, le développement de compétences nouvelles pour les salariés ;
 - amorcer l'ascenseur social ;
 - créer un outil simple pour reconnaître la polycompétence ;
 - créé une filière d'évolution pour les « employé(e)s qualifié(e)s de restauration » dans le cadre de la filière services, pour devenir « responsable de point de vente », pour :
 - donner une véritable possibilité d'évolution professionnelle aux « employé(e)s qualifié(e)s de restauration », le plus souvent des femmes ;
 - permettre une évolution pour les personnels de toutes les filières sans favoriser l'une par rapport à l'autre (ce qui était difficile hier si l'on ne venait pas de la filière cuisine) ;
 - identifié, *via* des critères classants, les compétences propres à chaque emploi repère, pour :
 - permettre une meilleure identification des compétences requises pour tenir chacun des emplois ;
 - améliorer la formation grâce à une meilleure lisibilité de chacun des emplois repères de la branche ;
 - affecter précisément une appellation à un emploi repère et à son niveau ;
 - valorisé les CQP existants et identifié ceux à créer, pour :
 - créer une identité et une reconnaissance des emplois de la profession ;
 - professionnaliser les emplois et donc la restauration collective ;
 - faciliter la gestion de la formation pour les entreprises ;
 - encourager l'apprentissage et la formation ;
 - formalisé des filières métiers, pour :
 - créer une vision de la profession par filière ;
 - permettre une progression plus précise entre les différents métiers ;
 - offrir une meilleure visibilité des possibilités d'évolution sur différentes orientations de parcours ;
 - valoriser d'autres filières que la filière cuisine comme la filière service ou la filière logistique ;
 - formalisé les passerelles permettant de matérialiser l'ascenseur social, pour :
 - faciliter l'identification des besoins de formation ;
 - faciliter la mise en œuvre dans les entreprises de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - identifier des parcours d'évolution entre chacune des filières en facilitant la mobilité d'une filière à une autre ;
 - augmenter l'attractivité de la profession en proposant des parcours qualifiants ;
 - motiver et fidéliser les salariés par la matérialisation des progressions possibles ;
 - formalisé une grille en faisant en sorte qu'il n'y ait plus d'emplois chevauchant deux niveaux, pour :
 - créer un positionnement homogène pour toutes les entreprises de la branche ;
 - clarifier le positionnement des emplois et appellations dans la grille ;
 - contribuer à éviter le chevauchement d'un emploi repère ou d'une appellation sur deux niveaux ou des salariés mal positionnés sur leur niveau ;

- associé une grille de minima conventionnels aux emplois repères, pour :
 - adapter la grille à la réalité des emplois et à l'évolution de leur rémunération ;
 - assurer une lisibilité des rémunérations par niveau ;
 - augmenter la motivation des salariés en affichant clairement les évolutions possibles en termes de salaire, tant à l'interne qu'à l'externe (image et attrait de la profession) ;
 - mettre en œuvre concrètement l'égalité professionnelle.

Article 2

Critères classants

Démarche de classification

La nouvelle grille de classifications est construite sur une description des emplois repères au travers de 5 critères classants (voir art. 3 relatif aux critères classants). Cette description consiste à :

- identifier les compétences requises pour tenir l'emploi ;
- définir, par emploi, les degrés pour chacun des critères classants matérialisant le niveau des compétences requises ;
- positionner les emplois dans des niveaux communs pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classifications.

Le dispositif de classification se structure autour de 5 critères classants qui sont :

- A. – Technicité/polycompétence.
- B. – Autonomie/responsabilité.
- C. – Formation/diplôme/VAE.
- D. – Animation d'équipe/management.
- E. – Relation convives-clients/communication.

Chaque critère classant est décrit en 6 degrés. Ces degrés pour chaque critère classant permettent de décrire les compétences des emplois repères de la profession. La description des emplois sur la base des critères classants aboutit à leur positionnement au sein d'un niveau de la grille.

Cette démarche de classifications a permis de positionner les emplois repères de la branche. Il conviendra d'appliquer cette méthode pour tous les emplois des sociétés relevant du champ d'application de la convention collective : les emplois spécifiques au sein de chaque entreprise, les nouveaux emplois, les emplois support (comptable, secrétaire administratif...) et les emplois de management.

Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut de niveau inférieur.

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le principe est qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

Le groupe de travail paritaire de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 12, veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction créé par l'entreprise, autre que ceux répertoriés dans le présent avenant ou déjà existants dans l'entreprise à l'entrée en vigueur de ce dernier, soit en cohérence avec la grille de classifications et les critères classants.

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation, et ce sous un délai de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, afin de mettre en place des modalités de transposition complémentaires des fonctions support dans la classification des emplois de la restauration collective.

DEGRÉ	TECHNICITÉ/POLYCOMPÉTENCE	AUTONOMIE/ Responsabilité	FORMATION/ Diplôme/VAE	ANIMATION D'ÉQUIPE/ Management	RELATION convives-clients/ Communication
1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière.	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini.	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail.	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.	Echanger ou communiquer des informations.
2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels.	La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude.	Peut animer des salariés de niveau inférieur.	Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive.
3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier	Autonomie dans l'organisation du travail.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : – employé technique de restauration (ETR) ; – employé technique de service logistique (ETSL) ; – commis de cuisine.	Animation de salariés de niveau inférieur.	Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur.
4	Maîtrise avérée des activités conduites.	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie.	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : – employé qualifié de restauration (EQR) ; – employé qualifié de service logistique (EQSL).	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire.	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur.

DEGRÉ	TECHNICITÉ/POLYCOMPÉTENCE	AUTONOMIE/ Responsabilité	FORMATION/ Diplôme/VAE	ANIMATION D'ÉQUIPE/ Management	RELATION convives-clients/ Communication
5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service.	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale.	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. CQP : – chef gérant ; – chef de cuisine restauration collective ; – chef pâtissier ; – responsable de point restauration	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un processus complet.	Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.
6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service.	Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.	Bac + 2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE.	Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.	Etre en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.

(*) Le critère classant « Relation convives-clients / Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la partie « relation convives et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines centrales ou pour certaines fonctions support).

L'analyse des emplois par les critères classants permet leur positionnement dans la grille de classifications.

La grille de concordance ci-dessous établit, par niveau de classification, les degrés de critères classants requis.

DEGRÉS DES CRITÈRES CLASSANTS PAR NIVEAU DE CLASSIFICATION					
Niveau	Technicité/ Polycompétence	Autonomie/ Responsabilité	Formation/ Diplôme/VAE	Animation d'équipe/ Management	Relation convives-clients/ Communication
I	D 1	D 1	D 1	D 1	D 1
II	D 2	D 1	D 2	D 1	D 1
III	D 2	D 1	D 3	D 2	D 1
IV	D 3	D 2	D 4	D 2	D 2
V	D 3	D 3	D 4	D 3	D 3
VI	D 4	D 4	D 5	D 4	D 4
VII	D 5	D 4	D 5	D 5	D 5
VIII	D 5	D 5	D 6	D 5	D 5
IX	D 6	D 6	D 6	D 6	D 6

Article 3

Description des critères classants

A. – Technicité/Polycompétence

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives dans un ou plusieurs domaines d'activités requérant une simple mise au courant. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière. Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs et sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une « mise au courant » de courte durée.

2. Connaissances générales de base des activités permettant la réalisation d'opérations classiques dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant de l'enseignement, de l'apprentissage ou du parcours professionnel. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées, pour être réalisées elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence).

3. Bonne maîtrise des activités conduites. Conduite d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé ou d'acquis professionnels et requérant un savoir-faire dans le métier. Les travaux sont de nature diversifiée et présentent ponctuellement un degré de complexité certain. Choix des solutions les plus appropriées en fonction des ordres reçus.

4. Maîtrise avérée des activités conduites. Mise en œuvre d'une technique requérant une capacité d'analyse permettant de résoudre les problèmes courants dans ses domaines d'activités. Les opérations à réaliser sont assez complexes et interdépendantes, elles requièrent de vérifier la cohérence d'informations dont les origines sont variées. Les solutions à mettre en œuvre n'ont pas été nécessairement déjà rencontrées.

5. Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service. La mise en œuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes complexes de ses domaines d'activités. Son périmètre de compétence présente des situations complexes qui nécessiteront la recherche de solutions parfois innovantes.

6. Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service. La mise en œuvre de connaissances approfondies est requise pour résoudre les problèmes très complexes nécessitant de prendre en charge une expertise interne comme externe dans différents domaines d'activités. Les travaux présentent de nouveaux degrés de complexité qui amènent à résoudre des problèmes difficiles à identifier.

B. – Autonomie/Responsabilité

L'autonomie caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects). Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais. Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

La responsabilité caractérise le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des actions attachées à un poste. La notion d'impact caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi.

1. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par des règles, usages et procédures de travail. Les procédures de réalisation et de contrôles sont directes et systématiques. Les instructions sont précises, complètes et détaillées, elles fixent les modes opératoires, leurs conditions et les délais de réalisation.

2. Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels. Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés à l'avance. Le contrôle sur les résultats est fréquent.

3. Autonomie dans l'organisation du travail. La fonction implique de définir son propre plan de travail, toutefois les objectifs restent définis par la hiérarchie tout en laissant le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations. Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des groupes de travail différent. De fait, un contrôle attentif et régulier est à réaliser sur les informations reçues et sur les opérations.

4. Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie. La fonction participe à la détermination des objectifs et des moyens (budget...) qui constituent son cadre général. Elle participe à l'effort collectif d'accroissement des revenus et/ou des marges et/ou de la productivité et/ou de la qualité des services de l'entreprise. Les instructions données définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique.

5. Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale. La fonction pilote les activités de son domaine en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle vérifie la cohérence. Elle implique notamment la conception ou l'adaptation de nouveaux produits et/ou services, de nouveaux schémas d'organisation, de nouvelles méthodes de commercialisation. Elle implique également une capacité à réagir et à prendre des décisions face à des situations exceptionnelles. L'impact des travaux peut s'étendre à d'autres secteurs et il se traduit dans les résultats obtenus dans différents domaines. Les buts et le contexte dans lesquels doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs à court ou à moyen terme.

Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques. Les activités portent à la fois sur des cycles de court et moyen terme. Leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel. Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble et individuelles qui précisent les objectifs dans un cycle de moyen terme. Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

C. – Formation/Diplôme/VAE

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requis pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle. Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue. Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

1. Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail. L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire.

2. La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie qui débouche sur un certificat d'aptitude.

3. CAP : serveur, agent de restauration, réceptionniste, employé d'étage, commis, ou équivalent expérience professionnelle ou VAE. CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine.

4. CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celle d'une formation équivalant au niveau du brevet d'études professionnelles (BEP), ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). CQP : employé qualifié de restauration (EQR).

5. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du baccalauréat professionnel (Bac pro) ou technologique ou brevet professionnel (BP). CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration.

6. Bac + 2 / (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), ou du diplôme universitaire de technologie (DUT), au minimum.

D. – Animation d'équipe/Management

L'animation d'équipe/management consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles. Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel. Le niveau et l'ampleur des responsabilités confiées sont susceptibles de varier en fonction de l'organisation de l'entreprise, du niveau hiérarchique de l'agent et du degré de délégation en matière de gestion des ressources humaines. Ces responsabilités hiérarchiques se traduisent par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information...

1. L'emploi ne nécessite pas d'animation ou de conseil auprès de salariés.
2. L'emploi peut requérir l'animation auprès de salariés de niveau inférieur. Les consignes sont exprimées par voies orales ou écrites. Il implique un premier niveau de transmission de savoir-faire.
3. L'emploi requiert l'animation de salariés de niveau inférieur. Il nécessitera l'adaptabilité à des situations de travail imprévues. Le plan de travail des membres de l'équipe est le même que celui de l'animateur.
4. L'emploi requiert l'animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il peut animer l'ensemble des niveaux précédents. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il peut participer au recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. Il implique la transmission de savoir-faire.
5. L'emploi requiert le management de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet. Il y a plusieurs niveaux hiérarchiques au sein de la même équipe. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il participe au recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs.
6. L'emploi requiert l'encadrement et le management de salariés sur un ou plusieurs sites différents. L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Il motive et mobilise son équipe sur des projets et objectifs individuels et collectifs. Il assure le recrutement, intègre, évalue et propose les plans d'action de développement de ses collaborateurs. Toutefois, l'emploi peut requérir un niveau d'expertise tel qu'il ne nécessite pas systématiquement l'animation d'une équipe.

E. – Relation convives-clients⁽¹⁾/Communication

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en œuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

1. Echanger ou communiquer des informations. La fonction requiert une simple convivialité professionnelle. La courtoisie ordinaire vis-à-vis des collègues est généralement suffisante pour faire le travail. Les échanges s'effectuent oralement avec la hiérarchie, les collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et passages de consignes. L'apprentissage de la lecture et de l'écriture facilitera l'application des consignes, le respect des règles et la communication.
2. Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive. Les échanges et les contacts ont lieu avec la hiérarchie et les collègues. La connaissance de la lecture et de l'écriture est souhaitable.
3. Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Sous des formes très diversifiées (écrites et orales), les activités de la fonction impliquent diffusion et obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes. Rendre compte de son activité à sa hiérarchie. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur.
4. Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Participer à la mise en œuvre et à la diffusion des informations. Relayer et expliquer les consignes. Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages qui demandent des explications. La forme et le contenu de l'information ne sont pas toujours préétablis. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur.
5. Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur

(1) Le critère classant « Relation convives-clients/Communication » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois (ex. : la partie « relation convives et/ou clients » pour les emplois du personnel des cuisines centrales ou pour certaines fonctions support).

des sujets d'une complexité certaine (avérée). Une capacité certaine à synthétiser est également nécessaire.

6. Etre en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux. L'emploi requiert du titulaire de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sensibles sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

Article 4

Grille de classifications

La méthode des critères classants a permis de positionner les 30 emplois repères de la branche. Il conviendra d'appliquer cette méthode pour les emplois spécifiques au sein des entreprises, les nouveaux emplois, les emplois support et les emplois de management.

STATUT	NIVEAU	EMPLOI REPÈRE
Employé	I	Employé de restauration, plongeur
	II	Employé polyvalent de restauration
	III	Employé technique de restauration, caissier, responsable de satellite
		Employé technique de service logistique, magasinier
		Commis de cuisine, commis pâtissier
	IV	Employé qualifié de restauration
		Employé qualifié de service logistique, chauffeur, livreur, allotisseur
		Cuisinier, pâtissier
	V	Second de cuisine, chef de partie, responsable point de vente, responsable logistique
Agent de maîtrise	VI	Responsable de point de restauration
		Chef de cuisine, chef pâtissier ⁽¹⁾
		Adjoint au responsable de restaurant
		Diététicien
	VII	Chef gérant
	VIII	Chef de production
		Responsable de restaurant
Cadre	IX	Chef de secteur, directeur de restaurant

(1) Voir conditions d'accès au statut agent de maîtrise page 67.
Note : tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins.

Article 5

Emplois repères

Les emplois repères sont des « emplois cibles », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

L'objectif des emplois repères est d'aboutir à un langage commun pour les salariés comme pour les entreprises de la branche. Ils permettent notamment de :

- clarifier l'outil « grille de classifications » et obtenir un véritable référentiel de branche sans supprimer les appellations existantes ;

- rendre la grille de classifications et ses emplois plus lisibles ;
- identifier les parcours d'évolution et les passerelles.

Trente emplois repères sont définis ainsi que leur positionnement au sein de la grille de classifications :

- ils sont présents dans toutes les entreprises de la branche ;
- ils regroupent un nombre significatif de salariés aujourd'hui ou sont appelés à se développer ;
- certains d'entre eux peuvent être regroupés au sein de filières.

Les 30 emplois repères⁽¹⁾ définis sont les suivants :

- employé de restauration, plongeur ;
- employé polyvalent de restauration ;
- employé technique de restauration (ETR), caissier, responsable de satellite ;
- employé technique de service logistique (ETSL), magasinier ;
- commis de cuisine, commis pâtissier ;
- employé qualifié de restauration (EQR) ;
- employé qualifié de service logistique (EQSL), chauffeur-livreur, allotisseur ;
- cuisinier, pâtissier ;
- second de cuisine, chef de partie, responsable point de vente, responsable logistique ;
- responsable de point de restauration ;
- chef de cuisine, chef pâtissier ;
- adjoint au responsable de restaurant ;
- diététicien ;
- chef gérant ;
- chef de production ;
- responsable de restaurant ;
- chef de secteur, directeur de restaurant.

Article 6

Filières, passerelles et niveaux relatifs aux emplois repères

Le tableau suivant permet de visualiser :

- les 30 emplois repères ainsi que leurs appellations principales ;
- leur niveau et leur positionnement les uns par rapport aux autres ;
- les statuts ;
- les 3 filières métiers identifiées, à savoir : service, cuisine et logistique ;
- les parcours d'évolution, en matérialisant des passerelles entre les différents emplois repères ;
- les CQP, projets de CQP et certificat d'aptitude pour évoluer entre les différents emplois repères.

Ce document apporte de la visibilité sur la profession de la restauration collective pour les acteurs internes comme externes. En effet, il aide :

Les salariés :

- à pouvoir se représenter un schéma d'évolution et par conséquent être acteurs de leur mobilité et de leur développement professionnel en connaissant les parcours possibles ;
- à pouvoir imaginer un changement de filière ;
- à pouvoir se positionner en termes de niveau par rapport aux autres emplois ;
- sur leur profession.

(1) Tous ces emplois repères sont aussi bien féminins que masculins.

Les entreprises à :

- mieux identifier les besoins en formation ;
- proposer des parcours d'évolution clairs aux salariés au sein de l'entreprise ;
- faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter la mobilité ;
- faciliter le recrutement grâce à un complément d'information sur les parcours et en montrant l'aspect structuré de la profession ;
- être plus compétitives en termes d'attractivité ;
- motiver et à fidéliser les salariés ;
- développer l'employabilité de ses salariés ;
- mettre en valeur les différents emplois de toutes les filières sans discrimination et donc à revaloriser certains emplois (notamment certains emplois de la filière service, qui méritaient plus de reconnaissance).

Les organisations syndicales à :

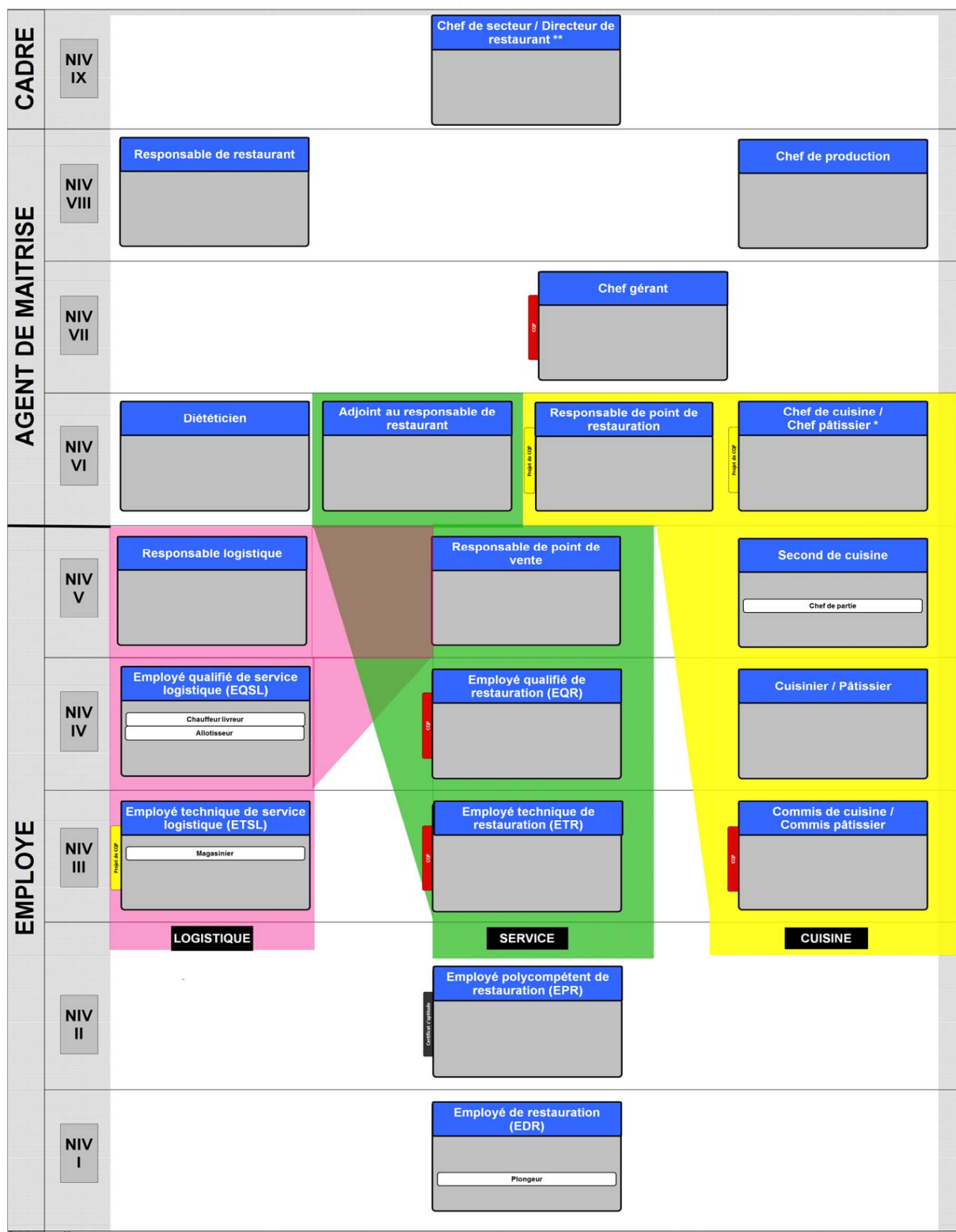
- avoir des références communes permettant de contribuer à l'évolution des métiers, des qualifications et des salaires ;
- pouvoir négocier sur des bases claires.

Les candidats extérieurs à :

- connaître la profession de la restauration collective, ses métiers et ses parcours d'évolution ;
- pouvoir se projeter dans l'avenir au sein de la profession, en intégrant des métiers mieux valorisés.

Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, le principe est qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

Les 30 emplois repères : Passerelles, Filières et Niveaux



(*) L'accès au statut "Agent de maîtrise", pour le Chef de cuisine / Chef Pâtissier, repose sur au moins une des conditions suivantes :

L'obtention du CQP "Chef de cuisine"/"Chef pâtissier"

L'accès à ce statut se caractérise essentiellement par la dimension "Animation d'équipe de production", c'est-à-dire l'encadrement d'au moins deux personnes cuisinant, dans le cadre des attributions confiées

Si aucune de ces conditions n'est remplie, le Chef de cuisine / Chef de pâtisserie est positionné au niveau V

Le recrutement d'un Chef de cuisine se fera exclusivement sous le statut "Agent de maîtrise"

La promotion d'un salarié comme Chef de cuisine/Chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut "Agent de maîtrise"

(**) Si le chiffre d'affaires annuel du ou des restaurant(s) dont il a la charge est au moins égal à 2 millions d'euros TTC.

Ce montant sera révisé le 1^{er} janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$P = P_0 (0,50 * I/I_0) + (0,50 * I/I_0)$

P = plafond révisé

P₀ = plafond en vigueur avant révision

I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026

I₀ = valeur de I lors de la précédente révision

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025

I'₀ = valeur de I' lors de la précédente révision

Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1^{er} janvier de l'année précédente.

Article 7

Dispositifs de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment l'engagement pris dans l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005 :

- de mobiliser l'ensemble des moyens humains, financiers et méthodologiques de l'OPCA de la branche ;
- d'encourager l'acquisition de qualifications par la création de nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les CQP (certificats de qualification professionnelle) sont des diplômes créés et délivrés dans la branche professionnelle par sa CPNE, ils sont éligibles au répertoire national de certification professionnelle (RNCP). Les parties signataires conviennent que les conditions de création d'un CQP reposent sur la volonté de :

- valoriser la qualification professionnelle dans chacune des filières ;
- répondre à une absence ou une inadéquation d'offres de formation initiale ;
- répondre à une pénurie de ressources dans un emploi.

La branche met à disposition des CQP d'entrée pour chacune des 3 filières qu'elle a formalisées.

A cette fin, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'accès tant aux CQP IH qu'aux CQP déjà mis en place par la branche de la restauration collective :
 - employé technique de restauration (ETR) ;
 - employé qualifié de restauration (EQR) ;
 - chef gérant ;
- créer le certificat d'aptitude matérialisant la polycompétence pour reconnaître les compétences mises en œuvre par l'employé(e) polycompétent(e) de restauration ;
- créer notamment les CQP suivants :
 - employé technique de service logistique ;
 - responsable de point de restauration ;
 - chef de cuisine restauration collective ;
 - chef pâtissier.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective du 7 février 2005, les parties signataires rappellent que l'entretien professionnel, qui doit avoir lieu tous les 2 ans, est le moment privilégié pour envisager des possibilités d'évolution.

Les entreprises sont invitées à s'inspirer du process des critères classants dans le contenu de leur outil de support à l'entretien professionnel.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la VAE, facteur essentiel de la construction de parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 7.1

Accès au niveau II : « Employé polycompétent de restauration »

L'accès au poste d'employé polycompétent de restauration pourra se faire selon deux voies.

7.1.1. Certificat d'aptitude

Dans leur volonté d'encourager le développement de nouvelles compétences pour les salariés et ainsi d'amorcer l'ascenseur social, les parties signataires conviennent de reconnaître la polycompétence mise en œuvre par les employé(e)s de restauration qui réalisent des tâches récurrentes nécessitant des compétences techniques supplémentaires par la mise en place d'un certificat d'aptitude d' « employé polycompétent de restauration ».

Au cours du premier entretien professionnel suivant l'entrée en application du présent avenant, le salarié pourra faire la demande à son N + 1 de passer le certificat d'aptitude ; ce dernier appréciera la capacité du salarié à obtenir le certificat.

En cas de refus, la hiérarchie fera connaître, par écrit, au salarié concerné les motivations de sa décision.

Le certificat d'aptitude permettra d'évaluer :

- les savoir-faire métier :
 - hygiène et sécurité alimentaire ;
 - sécurité au travail ;
 - relation consommateur ;
 - capacité d'initiative ;
 - travail en équipe ;
- les savoirs de base :
 - écriture ;
 - lecture ;
 - calcul.

Les parties signataires conviennent qu'elles construiront le dispositif d'évaluation commun à la branche en partenariat avec un organisme extérieur.

Démarche :

- dans le cadre de l'entretien professionnel, le salarié émet le souhait de passer le certificat d'aptitude ;
- par observation sur le terrain, la hiérarchie évalue la capacité du salarié à faire valider ses savoirs par le biais du certificat d'aptitude ;
- en cas de refus, la hiérarchie doit en exprimer les motivations. Elle doit alors, sous un délai de 12 mois, être en mesure de proposer au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base ;
- le salarié qui passe avec succès le certificat d'aptitude se voit alors proposer, si nécessaire, une formation à la compétence technique supplémentaire requise par son poste d'employé polycompétent de restauration (ex. : caisse) ;
- en cas de non-validation des savoirs par le certificat d'aptitude, la hiérarchie propose au salarié qui le souhaite un parcours de formation sur les savoirs faire métier et/ou sur les savoirs de base, dans les 12 mois suivant la non-validation ;
- une fois le certificat d'aptitude obtenu, le salarié accède au niveau II.

Conditions de mise en place du certificat d'aptitude :

Soucieuses de promouvoir l'ascenseur social pour tous les salariés de niveau I de la branche professionnelle, les parties signataires prennent deux engagements :

- informer tous les hiérarchiques de ce dispositif avant la première campagne d'entretiens professionnels intervenant dans l'entreprise après l'entrée en vigueur du présent avenant ;

- mettre en place une politique de mise à niveau des savoirs de base, pour tous les salariés qui le souhaitent, qui pourra s’inscrire dans le cadre de la convention de partenariat que le FAFIH a signé avec l’agence nationale de lutte contre l’illettrisme (ANLCI).

7.1.2. Justification de certains critères

A compter du 1^{er} janvier 2014 et au cours du premier entretien professionnel suivant cette date, le salarié pourra évoquer son passage au niveau II. L’employé de restauration qui en fera la demande devra avoir occupé, de manière régulière et permanente, pendant une durée minimale de 4 ans, un poste polyvalent.

Son hiérarchique examinera cette demande et motivera sa réponse quel qu’en soit le sens.

Lors de ce passage, une formation sur la compétence technique supplémentaire requise par le poste d’employé polycompétent de restauration pourra lui être proposée.

Article 7.2

CQP « Employé technique de service logistique »

La création du CQP « Employé technique de service logistique » répond à la volonté de la branche de reconnaître les compétences spécifiques mises en œuvre dans la filière logistique.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- application des règles de sécurité alimentaire ;
- application des règles de sécurité au travail ;
- réception et contrôle de marchandises ;
- organisation du travail en fonction du planning de production, des règles de stockage et de déconditionnement ;
- distribution des marchandises pour la production ;
- participation à la garantie d’une prestation de qualité du service ;
- nettoyage des locaux et du matériel ;
- communication au sein de l’équipe ;
- communication avec les convives.

Article 7.3

CQP « Responsable de point de restauration »

Soucieuses d’ouvrir l’accès au poste de responsable de site à des collaborateurs issus de filières autres que la filière cuisine, les parties signataires conviennent de créer le CQP « Responsable de point de restauration ».

En complément du référentiel de compétences EQR, les compétences spécifiques du CQP « Responsable de point de restauration » porteront sur les domaines suivants :

- management : transmission des savoirs, animation d’équipe, évaluation, respect de la législation ;
- responsable de l’application et du respect des règles d’hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- maîtrise des techniques de vente et de vente additionnelle, animation de la vente ;
- mise en œuvre et respect des règles de merchandising ;
- autonomie dans la gestion du point de restauration ;
- participation à la relation avec le client contractuel et décideur.

Article 7.4

CQP « Chef de cuisine restauration collective »

Les parties signataires ont souhaité reconnaître par un CQP le professionnalisme des chefs de cuisine en restauration collective qui, pour l'exercice de leur métier, mettent en œuvre une haute technicité culinaire.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et planification du travail ;
- maîtrise et contrôle de la production culinaire ;
- connaissance des règles diététiques de base ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- mise en œuvre et respect des règles de merchandising ;
- management : transmission des savoirs, animation d'équipe, évaluation, respect de la législation ;
- relation convives.

Article 7.5

CQP « Chef pâtissier »

Les parties signataires ont souhaité reconnaître par un CQP le professionnalisme des chefs pâtissiers qui, pour l'exercice de leur métier, mettent en œuvre une haute technicité.

Le référentiel de compétences portera sur les domaines suivants :

- gestion de l'approvisionnement ;
- organisation et planification du poste de travail ;
- maîtrise et contrôle de la production pâtissière ;
- développement d'une expertise métier ;
- connaissance des règles diététiques de base ;
- responsable de l'application et du respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et de sécurité au travail ;
- mise en œuvre et respect des règles de merchandising ;
- relation convives.

Article 8

Création d'une sous-commission paritaire nationale pour l'emploi de la restauration collective (CPNE-RC)

Pour permettre le respect des engagements pris dans l'article 7, les parties signataires conviennent de la création d'une sous-commission paritaire nationale propre à la restauration collective au sein de la CPNE-IH.

Celle-ci répond à la volonté :

- d'affirmer l'identité et les spécificités de la branche ;
- de renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Dès la mise en application de l'accord sur les classifications, les partenaires sociaux engageront une négociation en vue de la mise en place de la sous-commission paritaire nationale de l'emploi de la restauration collective.

Article 9

*Trente emplois repères de la branche,
leurs compétences et leurs appellations*

Présentation :

- du niveau dans la grille de classification ;
- des compétences découlant de l'analyse des critères classants ;
- d'exemples de mission ;
- des appellations regroupées à l'intérieur de l'emploi repère.

Employé de restauration/plongeur

Niveau I

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	1	Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Apprentissage de la polyvalence, à savoir, réalisation de plusieurs tâches répétitives, ne nécessitant pas de technicité particulière
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	1	Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail
Animation d'équipe/ Management	1	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés
Relation convives-client/ Communication	1	Echanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : exécute des tâches simples, répétitives, à partir de consignes précises données par un responsable (plonge ou préparation froide ou nettoyage ou alimentation du self ou débarrassage ou rangement salle et l'office, peut être amené occasionnellement à faire la caisse, contact avec le convive...).

Appellations : agent d'entretien, agent de collectivité polyvalent, agent de propreté, agent de service, agent de service hospitalier, agent de service hôtelier, agent hôtelier, agent polyvalent, aide de cuisine, aide-soignant(e), brancardier(ère), employé(e) de cafétéria, employé(e) de collectivité, employé(e) de cuisine, employé(e) de laverie, employé(e) de restauration conditionneur, employé(e) de restaurant, employé(e) de restauration, employé(e) de restauration collective, employé(e) de restauration polyvalent(e), employé(e) de service, employé(e) de service hospice, employé(e) de service hospitalier, employé(e) de service hôtelier, employé(e) de service restauration, employé(e) d'entretien, employé(e) polyvalent(e), employé(e) polyvalent(e) de restaurant, employé(e) polyvalent(e) de restauration, étagère, homme/femme de maintenance, homme/femme de ménage, homme/femme de service, hôte(sse), hôte(sse) d'accueil, hôte(sse) de cafétéria, hôte(sse) de restauration, hôte(sse) préparateur(trice), hôte(sse) standardiste, lingère, manutentionnaire, officière, ouvrier de maintenance, ouvrier d'entretien, plongeur(se), plongeur(se) manutentionnaire, plongeur(se)-batterie, préparateur(trice), préparateur(trice) de cuisine, préparateur(trice) livreur(se), préparateur(trice) polyvalent(e), veilleur(se) de nuit.

Employé polycompétent de restauration

Niveau II

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence)
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	2	La polycompétence est validée par une évaluation de la hiérarchie, qui débouche sur un certificat d'aptitude
Animation d'équipe/ Management	1	Pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés
Relation convives-client/ Communication	1	Echanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : sa polycompétence lui permet de réaliser des tâches simples à son initiative et des tâches plus complexes et variées quotidiennement à partir de directives (encaissement...). Prépare et dresse des mets. Met en place le self. Procède au ravitaillement en salle ou en cuisine. Débarrasse, nettoie, range la salle et l'office. Peut participer au nettoyage de la vaisselle.

Appellations : agent technique d'entretien, aide de diététique, employé(e) de restauration caissier(ère), employé(e) de restauration et de services, employé(e) de restauration serveur(se), étagère(e) caissier(ère), opérateur(trice) de distribution automatique, plongeur(se) magasinier(ère), technicien(ne) de distribution, technicien(ne) de distribution automatique.

Employé technique de restauration (ETR)/Caissier/Responsable de satellite

Niveau III

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires (polycompétence)
Autonomie/ responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	1	Echanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : dans le cadre des politiques de l'entreprise, prend en charge l'élaboration des préparations froides dans le respect du contrat, peut participer aux préparations chaudes et effectue leur distribution. Contribue à la satisfaction des convives en adaptant ses comportements. Sait expliquer et valoriser le contenu de la prestation. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Tient une caisse au moment du service.

Appellations : barman (barmaid), caissier(ère), caissier(ère) premier échelon, chef de rang, commis de salle, économe, économe de restaurant scolaire, employé(e) administratif(ve) de restaurant, employé(e) d'accueil et de communication, employé(e) de bar, employé(e) technique de restaurant, employé(e) technique de restauration, hôte(sse) conseil, hôte(sse) de caisse, hôte(sse) d'enfants, réceptionniste, responsable de bio nettoyage, responsable de cafétéria, responsable de modulo self, responsable de restaurant d'école, responsable de restaurant satellite, responsable de satellite, serveur(se), serveur(se) caissier(ère), serveur(se) de club, serveur(se) de club de direction, serveur(se) de direction, serveur(se) de salle invités, serveur(se) responsable, standardiste réceptionniste.

Employé technique de service logistique (ETS)/Magasinier

Niveau III

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : (polycompétence)
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	1	Echanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : dans le cadre des process de l'entreprise, prend en charge la réception, le stockage, le déconditionnement, la préparation et la distribution des marchandises à la production, dans le respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Réalise les opérations de nettoyage propres à l'activité (locaux, matériels...). Contrôle la qualité des matières.

Appellations : conditionneur(se)-magasinier(ère), magasinier(ère).

Commis de cuisine/Commis pâtissier

Niveau III

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	2	Connaissances générales de base des activités. La polyvalence est maîtrisée, les activités sont variées, diversifiées. A ce stade, réalisation régulière de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires : c'est la polycompétence

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Autonomie/ Responsabilité	1	La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini
Formation	3	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé technique de restauration (ETR), employé technique de service logistique (ETSL), commis de cuisine
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	1	Echanger ou communiquer des informations

Exemples de missions : participe à la préparation et à la production des repas. Vient en appui des cuisinants sur la production chaude. Met en œuvre des techniques (et des règles de fabrication) culinaires simples. Réalise en particulier les préparations relevant de sa partie. Intervient lors de la finition des plats et contrôle leur qualité. Peut participer aux commandes et au stockage des denrées, à la distribution ou au conditionnement de la production. Participe au nettoyage.

Appellations : commis de cuisine, commis pâtissier(ère), pizzaïolo.

Employé qualifié de restauration (EQR)

Niveau IV

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions : garantit la qualité des préparations froides dans le respect des politiques de l'entreprise, participe à la production chaude, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Anime l'équipe en place et peut répartir le travail de production. Avec l'équipe, contribue à l'accueil et à la satisfaction des convives.

Appellations : agent de service qualifié(e) de restauration, caissier(ère) administratif(ve), caissier(ère) responsable, chef de groupe, chef d'équipe, chef plongeur, contremaître(sse), employé(e) de restauration expérimenté(e), employé(e) qualifié(e) de cafétéria, employé(e) qualifié(e) de desserts, employé(e) qualifié(e) de restauration, maître d'hôtel, responsable caissier(ère), responsable d'ordonnancement, responsable de conditionnement, responsable de distribution automatique,

responsable de préparation, responsable de préparations froides, responsable de salle, responsable d'équipe, secrétaire de restaurant, hôte(sse) d'accueil bilingue ⁽¹⁾.

Employé qualifié de service logistique (EQSL) Chauffeur-livreur/Allotisseur

Niveau IV

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions : garantit la qualité des prestations de livraison et/ou de réception, de conditionnement et de stockage dans le respect des directives de l'entreprise, respecte les données contractuelles dans son domaine d'activité. Contribue à la continuité de la qualité du service des convives. Peut coordonner tout ou partie de l'équipe logistique.

Appellations : allotisseur(se), approvisionneur(se), chauffeur(se), chauffeur(se)-livreur(se), chauffeur(se)-livreur(se) manutentionnaire, chauffeur(se)-livreur(se) poids lourds, chauffeur(se)-livreur(se) préparateur(trice), chef magasinier(ère), magasinier(ère) expérimenté(e), magasinier(ère) responsable, répartiteur(trice).

Cuisinier/Pâtissier

Niveau IV

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	2	Les règles, usages et procédures de travail définissent le cadre de la fonction. Une marge de manœuvre est laissée pour traiter des cas inhabituels
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)

(1) Dont la nature de l'établissement et de l'emploi nécessite l'usage d'une langue étrangère.

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Animation d'équipe/ Management	2	Peut animer des salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	2	Etre amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions : élabore les mets sous le contrôle de son responsable hiérarchique et selon les procédures propres à l'entreprise. Met en œuvre des techniques culinaires élaborées, dans le respect strict du contrat de prestation et s'assure de la qualité de sa production. Participe à l'approvisionnement et au stockage des denrées, au conditionnement, à la distribution et éventuellement au nettoyage. Peut coordonner une équipe et transmet son savoir-faire.

Appellations : cuisinier(ère), cuisinier(ère) hôte(sse), cuisinier(ère) pâtissier(ère), cuisinier(ère) préparateur(trice) livreur(se), cuisinier(ère) responsable, cuisinier(ère) responsable tournant(e), cuisinier(ère) tournant(e), cuisinier(ère) traiteur polyvalent(e), pâtissier(ère).

Second de cuisine/Chef de partie/Responsable point de vente Responsable logistique

Niveau V

Statut : employé

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	3	Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire dans le métier
Autonomie/ Responsabilité	3	Autonomie dans l'organisation du travail
Formation	4	CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : employé qualifié de restauration (EQR), employé qualifié de service logistique (EQSL)
Animation d'équipe/ Management	3	Animation de salariés de niveau inférieur
Relation convives-client/ Communication	3	Communiquer et participer à un travail en commun avec ses collègues. Développer des relations occasionnelles avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : assiste le chef de cuisine ou le responsable de site. Prépare et organise l'élaboration des plats, dans le respect strict du contrat de prestation. Participe à l'organisation et au fonctionnement de la cuisine. Peut assurer la conception des menus, l'achat et le stockage des denrées, la distribution ou le conditionnement de la production ou le nettoyage. Selon son niveau de responsabilité, peut dans certains cas encadrer une équipe et remplacer ponctuellement le chef de cuisine.

Appellations : chef de partie, chef de partie manutentionnaire, chef de partie polyvalent(e), second(e) de cuisine, responsable point de vente.

Responsable de point de restauration

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : rattaché à un supérieur qui a la responsabilité du contrat, il ou elle assure la gestion d'un centre de profit de faible complexité ou d'un service de restauration collective. La compétence culinaire est assurée par un collaborateur de la filière cuisine.

Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la bonne exécution du contrat, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur.

Appellations : cuisinier(ère) gestionnaire, responsable d'unité.

Chef de cuisine/Chef pâtissier

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

L'accès au statut agent de maîtrise repose sur au moins une des conditions suivantes :

- l'obtention du CQP « Chef de cuisine restauration collective » ou « Chef pâtissier » ;
- le management d'équipe. L'accès à ce statut se caractérise essentiellement par la dimension « animation d'équipe de production », c'est-à-dire l'encadrement d'au moins 2 personnes cuisinant, dans le cadre des attributions confiées.

Si aucune de ces conditions n'est remplie, le chef de cuisine/chef pâtissier est positionné au niveau V.

Le recrutement d'un chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut « Agent de maîtrise ».

La promotion d'un salarié comme chef de cuisine/chef pâtissier se fera exclusivement sous le statut agent de maîtrise.

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	BAC/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : organise et gère l'ensemble du processus de production des plats, des mets ou des repas dont il est responsable. Dirige l'équipe de cuisine et participe à la formation du personnel de cuisine. Assure l'approvisionnement (gestion des stocks) et la fabrication (quantité, qualité et coûts), coordonne les activités, la présentation et la distribution. S'assure et se porte garant du respect des normes d'hygiène, de qualité gustative et nutritionnelle, de sécurité et du respect des normes commerciales (calibrage, contrat et marketing).

Appellations : chef cuisinier(ère), chef de cuisine, chef de cuisine responsable, chef de cuisine tournant(e), chef pâtissier(ère).

Adjoint au responsable de restaurant

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac / BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : assiste son responsable hiérarchique dans la gestion de son activité : approvisionnements, traitement des factures, inventaire, suivi des frais et validation des menus. Participe à l'animation et à l'encadrement des équipes. Contribue à la conduite des process liés : l'hygiène, la sécurité, la qualité du service et la satisfaction du client. Il supplée le responsable du restaurant.

Appellations : adjoint(e) d'exploitation, adjoint(e) de production, adjoint(e) de restaurant, adjoint(e) directeur(trice) de restaurant, adjoint(e) du responsable d'exploitation, assistant(e) d'exploitation, assistant(e) gérant(e), gérant(e) adjoint(e), gérant(e) adjoint(e) salarié(e), gouvernante, responsable de services clients, maître hôtel responsable.

Diététicien

Niveau VI

Statut : agent de maîtrise

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	4	Maîtrise avérée des activités conduites
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	BTS ou DUT de diététique, diplôme d'Etat
Animation d'équipe/ Management	4	Animation de salariés dont la fonction nécessite la maîtrise d'une spécialité. Il implique la transmission de savoir-faire
Relation convives-client/ Communication	4	Conseiller et/ou établir des recommandations pour faciliter et optimiser les résultats du travail des collaborateurs. Développer des relations établies et régulières avec le client contractuel et décideur

Exemples de missions : établit les plans alimentaires, élabore ou valide les menus et leurs déclinaisons pour les régimes alimentaires, dans le respect de la politique de l'entreprise.

Appellations : diététicien(ne), diététicien(ne) coordinateur(trice) qualité, hôte(sse) diététicien(ne), responsable diététique, contrôleur qualité.

Chef gérant

Niveau VII

Statut : agent de maîtrise

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	4	Autonomie dans le métier, sous l'autorité de sa hiérarchie
Formation	5	Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE CQP : chef gérant, chef de cuisine restauration collective, chef pâtissier, responsable de point de restauration
Animation d'équipe/ Management	5	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet
Relation convives-client/ Communication	5	Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction

Exemples de missions : assume la responsabilité de la gestion de l'établissement ou d'un service de restauration. Procède aux achats de denrées et produits. Contrôle l'approvisionnement et la gestion des stocks. Encadre, organise et coordonne le travail de production et de distribution. Participe à la production culinaire. Participe au recrutement et propose la formation du personnel. Evalue les prix de revient. Assure le respect des normes d'hygiène, de sécurité et garantit la bonne application du contrat. Il est le premier interlocuteur de la direction du client et des convives.

Appellations : chef de cuisine gérant(e), chef de cuisine gestionnaire, chef gérant(e), chef gérant(e) tournant(e), responsable de cantine.

Chef de production

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ responsabilité	5	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale
Formation	6	Bac + 2/(BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe/ Management	5	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet
Relation convives-client/ Communication	5	Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction

Exemples de missions : en cuisine centrale sur des sites importants : responsable de la production culinaire. Organise la production des repas. Encadre son équipe. Participe à l'élaboration et respecte les budgets. Organise le suivi de la maintenance et des équipements des cuisines et de leurs satellites. Assure le respect des normes de qualité, d'hygiène et contractuelles. Définit les process de fabrication et assure leur application sur son site. Passe les commandes. Est en relation avec les sites et satellites.

Appellations : chef de fabrication, chef de production, gérant(e) responsable de production, responsable de production.

Responsable de restaurant

Niveau VIII

Statut : agent de maîtrise

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	5	Maîtrise de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	5	Très large autonomie dans le métier, dans le respect de la politique générale
Formation	6	Bac + 2 (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe/ Management	5	Manage les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet
Relation convives-client/ Communication	5	Etre en capacité de communiquer et de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction

Exemples de missions : rattaché au responsable de secteur, supervise la prestation culinaire ainsi que l'animation et la gestion du restaurant et des centres de profit qui peuvent lui être rattachés. Garant de la bonne exécution du contrat et de son adaptation dans le temps, à la satisfaction des clients dans le respect des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

Contrôle et optimise les résultats d'exploitation de son périmètre. Effectue et/ou participe au recrutement et à la gestion des RH de ses collaborateurs sur son site.

Appellations : gérant(e), gérant(e) de restaurant, gérant(e) non cuisinant(e), gérant(e) responsable de clientèle, gérant(e) responsable de restaurant, gérant(e) responsable de restauration, gérant(e) responsable de restauration municipale, gérant(e) responsable de restauration services, gérant(e) salarié(e), responsable d'établissement, responsable d'exploitation, responsable d'hôtellerie, responsable d'hôtellerie restauration, responsable de cuisine centrale, responsable de restaurant, responsable de restauration, responsable de restauration municipale, responsable de self, responsable de service hôtelier, responsable de service restaurant-hôtel, responsable de service restauration, responsable de site, responsable de site pilote, responsable d'unités.

Si un agent de maîtrise est responsable de plusieurs restaurants, celui-ci ne pourra pas être positionné en deçà du niveau VIII avec l'appellation de « responsable de restaurant ».

De même, si l'ensemble des chiffres d'affaires annuels du ou des restaurants dont il a la charge est au moins égal à 2 millions d'euros (TTC) ⁽¹⁾, il sera positionné au niveau IX avec l'appellation de « directeur de restaurant ».

Chef de secteur/Directeur de restaurant

Niveau IX

Statut : cadre

CRITÈRE classant	DEGRÉ	DESCRIPTION
Technicité/ Polycompétence	6	Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du service
Autonomie/ Responsabilité	6	Définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques
Formation	6	Bac + 2 (BTS/DUT...) et plus (maîtrise ou master), ou équivalent en expérience professionnelle ou VAE
Animation d'équipe/ Management	6	Encadre les salariés sur des sites différents, ce qui implique un management plus délégatif. Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité
Relation convives-client/ Communication	6	Etre en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux

Exemples de missions : supervise les sites de son secteur. Exerce une fonction de contrôle, valide les organisations, contrôle l'application des normes d'hygiène et de sécurité. Organise la relation commerciale avec les clients de son secteur et est le garant de la bonne exécution du contrat commercial. Garantit la définition et la réalisation des budgets de son secteur. Peut animer les IRP. Encadre et anime l'ensemble des responsables de sites ou chefs gérant de son secteur. Assure le suivi des recouvrements clients.

(1) Ce montant sera révisé le 1^{er} janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$P = P_o (0,50 * I/I_o) + (0,50 * I' / I'o)$.

P = plafond révisé.

P_o = plafond en vigueur avant révision.

I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026.

I_o = valeur de I lors de la précédente révision.

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025.

I'_o = valeur de I' lors de la précédente révision.

Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1^{er} janvier de l'année précédente.

Appellations : chef de secteur, directeur(trice) d'exploitation, directeur(trice) de cuisine centrale, directeur(trice) de restaurant, directeur(trice) de la restauration, directeur(trice) de service clients, directeur(trice) hospitalité globale, responsable de région, responsable de secteur, responsable régional.

Article 10

Accès au statut agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par des aptitudes managériales et des capacités techniques et professionnelles avérées et maîtrisées, lui permettant d'assurer, dans les limites de sa mission, des responsabilités d'encadrement et d'animation du personnel.

En outre, les salariés exerçant une responsabilité liée à leurs compétences de haute technicité peuvent accéder au statut agent de maîtrise.

Les emplois repères positionnés dans les niveaux VI, VII et VIII correspondent au statut agent de maîtrise.

Article 11

Accès au statut cadre

Le cadre exerce des fonctions dans lesquelles il maîtrise complètement la direction, la gestion, le management et l'organisation d'un ou plusieurs sites. Cela nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité et ses responsabilités sont étendues. Il met en œuvre des connaissances théoriques et/ou une expérience professionnelle étendue atteignant une haute spécialisation liée à une large autonomie de jugement et d'initiative. Il définit la politique du domaine d'activité à laquelle la fonction participe et la déclinaison de ses orientations stratégiques.

Il doit être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux.

Ses qualités humaines et professionnelles, ainsi que ses capacités techniques lui permettent, dans le cadre de sa mission, d'animer, de contrôler et d'orienter l'activité des collaborateurs employés et/ou agents de maîtrise qui peuvent être placés sous sa responsabilité.

Les salariés de niveau IX relèvent du statut cadre.

Certaines fonctions qui nécessitent une expertise reconnue au-delà de la restauration collective ou un grand volume d'activité sont susceptibles d'être positionnées au niveau cadre. Ex. : chef de production d'une grande cuisine centrale, chef de cuisine d'une salle à manger de direction. Sont également cadres, les responsables de restaurant dirigeant une ou plusieurs unités de restauration dont le chiffre d'affaires atteint en année pleine (12 mois ou équivalent pour les activités discontinues) un montant égal ou supérieur à 2 millions d'euros (TTC)(1). Ils prennent alors l'appellation de directeur de restaurant.

Article 12

Modalités d'application de l'avenant

Modalités d'application de l'avenant au niveau entreprise

L'entreprise doit garantir la mise en œuvre des nouvelles classifications dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant (cf. article 18).

(1) Ce montant sera révisé le 1^{er} janvier de chaque année par application de la formule suivante :

$P = P_o (0,50 * I/I_o) + (0,50 * I' / I'o).$

P = plafond révisé.

P_o = plafond en vigueur avant révision.

I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026.

I_o = valeur de I lors de la précédente révision.

I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025.

I'o = valeur de I' lors de la précédente révision.

Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1^{er} janvier de l'année précédente.

Pour faciliter l'application du présent avenant, l'entreprise s'engage à informer son encadrement et ses instances représentatives du personnel (CCE, à défaut CE, à défaut DP) sur son contenu, dans les 3 mois de sa signature.

Afin de vérifier la bonne mise en œuvre du présent avenant, chaque employeur créera un groupe de travail paritaire qui se réunira au plus tard 3 mois après l'entrée en vigueur du présent avenant. Il sera constitué de membres de la direction, des partenaires sociaux (des délégués syndicaux centraux, ou à défaut des délégués syndicaux, ou à défaut des délégués du personnel). Ces membres du groupe de travail paritaire seront préalablement formés selon des modalités propres à chaque employeur.

Ce groupe de travail veillera à ce que chaque nouveau libellé de fonction soit en cohérence avec la grille de classification et les critères classants. A cette fin, il se réunira au moins une fois par an.

Dans les 5 mois de l'entrée en vigueur du présent avenant, les membres du comité central d'entreprise, ou à défaut du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés et l'encadrement sensibilisé aux éventuelles difficultés rencontrées dans le processus de mise en œuvre et aux dispositions arrêtées pour y remédier.

Modalités de suivi de l'avenant au niveau national

Le suivi national de l'application sera assuré au niveau de la branche par une commission nationale paritaire de suivi. La commission nationale paritaire de suivi sera composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire du présent avenant et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires dudit avenant.

La commission nationale paritaire de suivi suivra la mise en œuvre de l'avenant, veillera au respect de la méthode de classification définie par le présent avenant et garantira la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent avenant.

La commission nationale paritaire de suivi se réunira 9 mois après la date d'entrée en vigueur de l'avenant et 1 fois les années suivantes sur saisine de l'un des signataires.

Article 13

Garanties individuelles

1. Dans un délai minimum de 1 mois précédant l'utilisation des bulletins de paie sur lesquels figurera l'intitulé des classifications résultant du présent avenant, chaque salarié se verra remettre un courrier permettant de présenter sa situation individuelle, comprenant :

- l'existence du présent avenant et sa date d'entrée en application ;
- la situation nouvelle du salarié au regard :
 - du niveau ;
 - de la fonction ;
 - du salaire de base mensuel ;
 - du statut ;
- un support de présentation des nouvelles classifications ;
- la mention relative à la possibilité de consultation du nouveau texte.

2. Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut de niveau inférieur.

3. En cas de désaccord sur leur situation, les salariés concernés pourront faire part de ce dernier à leur hiérarchie accompagnés, le cas échéant, d'une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise.

PHASE	AVANT ENTRÉE en vigueur	APRÈS ENTRÉE en vigueur
Signature de l'avenant	Ms	
Information de l'encadrement et des IRP*	Entre Ms et Ms+ 3	
Entrée en vigueur de l'avenant		Me
Formation des membres du groupe de travail paritaire (direction + partenaires sociaux**)		Entre Me et Me + 3
Réunion du groupe de travail paritaire		Me + 3
Information des IRP* Sensibilisation de l'encadrement (selon les modalités propres à chaque entreprise) Information sur situation individuelle des salariés		Me + 5
Mise en œuvre de l'avenant		Me + 6
Réunion de la commission nationale paritaire de suivi		Me + 9
(*) CCE, à défaut CE, à défaut DP. (**) DSC, à défaut DS, à défaut DP. Ms : mois de la signature. Me : mois de l'extension.		

Article 14

Grille des minima conventionnels

Dans une volonté de cohérence du travail de modernisation des classifications, les parties signataires conviennent d'associer aux emplois repères une grille des minima conventionnels.

Les dispositions de l'article 16 sont modifiées comme suit :

« Article 16

Rémunération

Article 16.1

Définition du taux horaire minimum

Il est convenu que les entreprises ne procéderont plus aux déductions prévues aux articles D. 3231-9 et D. 3231-13 du code du travail.

En tout état de cause, aucun salarié ne pourra se voir appliquer un taux horaire inférieur au taux horaire du Smic, à l'exception des contrats spécifiques qui relèvent de dispositions légales.

Le régime des avantages en nature nourriture demeure appliqué conformément à la réglementation en vigueur. L'avantage nature nourriture reste évalué, pour la durée mensuelle prévue à la convention collective, soit 151,67 heures, quel que soit le nombre de repas consommés, à 21 fois le minimum garanti.

Les dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, relatives à l'obligation de nourrir le personnel, restent inchangées.

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	9,18
II	9,43
III	9,60
IV	9,76

NIVEAU	TAUX HORAIRE
V	10,13
VI	10,59
VII	11,44
VIII	12,30
IX	14,51

Article 16.2

Salaire minimum mensuel (SMM)

Le salaire minimum mensuel (SMM) se définit comme le produit du taux horaire par l'horaire mensuel contractuel.

(En euros.)

NIVEAU	SMM
I	1 392,33
II	1 430,25
III	1 456,03
IV	1 480,30
V	1 536,42
VI	1 606,19
VII	1 735,10
VIII	1 865,54
IX	2 200,73

Evolution du SMM du niveau IX

Les parties signataires conviennent qu'au plus tard le 1^{er} janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2 500 € selon des modalités de calendrier propres à chaque entreprise compte tenu de sa situation.

Article 16.3

Revenu minimum annuel (RMA)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont 1 an d'ancienneté.

Le revenu minimum annuel se définit comme le produit du salaire minimum mensuel, tel que défini à l'article 16.2, par 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile, auquel s'ajoute la prime de fin d'année (PFA).

La prime de fin d'année est versée au bout de 1 an d'ancienneté révolue et au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année civile au-delà de cette période de 12 mois.

La prime de fin d'année s'entend des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire, notamment 13^e mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances..., quelles qu'en soient les modalités de versement. La prime d'ancienneté et les primes liées à des conditions particulières de travail, par exemple la prime d'activité continue ou la prime de service minimum, ne sont pas prises en compte.

A compter de la date de mise en œuvre du présent avenant, la prime de fin d'année, telle que définie à l'article 16.3 de la convention collective est portée à un salaire minimum mensuel pour tous les niveaux.

Les montants des RMA de l'année en cours de chaque niveau sont indiqués lors de la négociation annuelle.

Les RMA s'entendent pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures sur 12 mois de travail effectif au cours de l'année civile.

Pour les entreprises qui ont une durée du travail inférieure à 151,67 heures sur 12 mois et pour les salariés à temps partiel, les RMA seront ceux résultant du calcul *pro rata temporis* du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

(En euros.)

NIVEAU	RMA
I	18 100,29
II	18 593,25
III	18 928,39
IV	19 243,90
V	19 973,46
VI	20 880,47
VII	22 556,30
VIII	24 252,02
IX	28 609,49

Article 16.4

Evolution des SMM et RMA

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre, pour application à partir du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Les valeurs des RMA en découlent. »

Article 15

Révision des classifications

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7, les parties se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 16

Champ d'application

Le présent avenant s'applique 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 de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Article 17

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale.

Article 18

Durée. – Date d'entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Toutefois, les minima conventionnels prévus à l'article 14 ne seront applicables qu'au 6^e mois civil suivant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 19

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

ANNEXE I

GLOSSAIRE

Afin d'éviter tout risque d'interprétation divergente dans l'application du texte, certains termes relatifs aux classifications ont été définis ci-après.

Activité : ensemble des travaux simples ou complexes confiés à un collaborateur.

Activité connexe : activité professionnelle qui a des rapports de similitudes ou de dépendance avec le métier principal (ex. : chef de cuisine/gestion des matières premières, diététique/relations commerciales...).

Animer une équipe : l'animation d'un groupe par un responsable hiérarchique consiste à répartir les différentes tâches, à entraîner et former son équipe, assurer le rythme de travail, afin de garantir le résultat attendu.

Autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte des instructions, des consignes et des contrôles de sa hiérarchie. L'autonomie peut se mesurer depuis la consigne élémentaire jusqu'à l'orientation générale. Ne pas confondre autonomie et initiative (l'initiative étant requise pour tous les emplois).

Classification : système permettant de classer les emplois, les métiers ou les niveaux de qualification dans une branche. La classification à critères classants repose sur des niveaux définis à l'aide d'un ensemble de critères comme la responsabilité, l'autonomie, la technicité, la connaissance, l'expérience...

Compétence : niveau d'analyse de la performance que doit atteindre un salarié pour effectuer le travail qui lui est demandé. La compétence est considérée comme un ensemble de savoirs validés par une formation et/ou une expérience, c'est-à-dire une combinaison de savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'un individu a acquis au cours de son parcours professionnel et qu'il peut mettre en œuvre dans son activité professionnelle.

Complexité : la complexité est fonction de la nature, du degré et de la diversité des difficultés strictement inhérentes aux tâches confiées au salarié.

Connaissances ou expérience requises : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...), que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme.

Consigne : précise les tâches à accomplir.

Critères classants : les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent donc de le positionner dans la grille de classifications. Les critères classants permettent une mesure des emplois sur la base d'un système de degrés au sein de chaque critère.

Direction d'une équipe : identique à l'animation d'une équipe mais qui dispose du pouvoir disciplinaire.

Directives : ensemble d'indications générales, ligne de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Elémentaire : qui a un caractère simple.

Emploi : ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes comparables dans une entreprise ou dans une branche et nécessitant des compétences de même nature.

Emploi repère : les emplois repères sont des « emplois cibles », c'est-à-dire un ensemble de missions pouvant regrouper plusieurs appellations de nature comparable, requérant un ensemble homogène

de connaissances, de savoir-faire et de comportements. Un emploi repère est commun à l'ensemble de la branche et se traduit dans chaque entreprise de la branche par différentes appellations.

Expérience : élargissement des savoirs et des aptitudes induits par le parcours professionnel.

Fonction : une fonction est un ensemble de tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et regroupées sous une même dénomination que l'entreprise attribue à un salarié ou à un groupe de salariés. Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fréquent : qui se produit périodiquement à des intervalles rapprochés.

Initiative : action et capacité du salarié de proposer, déterminer et/ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches dans le cadre de l'autonomie dont il dispose.

Instruction : indication comportant des explications orales ou écrites sur le travail à accomplir et sur le mode opératoire à utiliser.

Mesure : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Métier : contenu d'une activité spécifique en termes de compétence, de savoir-faire et d'expérience exigeant formation et expérience.

Mission : ensemble des objectifs fixés à un salarié par délégation dans le cadre d'une activité qui peut être variable en durée, en complexité, voire même s'exercer en dehors des structures courantes de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Objectif : but, résultats à atteindre, à court, moyen ou long terme.

Parcours professionnel : itinéraire d'acquisition de compétences et d'évolution professionnelle.

Permanent : qui dure et demeure sans discontinuer.

Plan de formation : document établi par l'employeur chaque année comprenant l'ensemble des actions de formation qui seront organisées au bénéfice du personnel de l'entreprise.

Politique de l'entreprise : orientations et moyens permettant de concourir à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Polycompétence : elle se caractérise par la réalisation de tâches additionnelles nécessitant des compétences techniques supplémentaires.

Polyvalence : réalisation de plusieurs tâches répétitives d'un même degré de complexité, mais de nature nettement différenciée, sur plusieurs postes et ne nécessitant pas de technicité particulière.

Ponctuel : qui se produit de façon irrégulière et espacée dans le temps.

Poste : situation de travail regroupant un ensemble d'activités particulières, dans un espace déterminé (géographique, technique...).

Qualification du salarié :

- degré de capacité professionnelle de la personne attesté par un diplôme ou reconnu par l'expérience professionnelle. Elle relève de la formation personnelle du salarié et de ses acquis professionnels. Elle se définit comme la somme des connaissances acquises à partir de la formation initiale ou continue et de l'exercice d'une ou plusieurs fonctions. La qualification est attachée intrinsèquement à la personne du salarié ;
- de l'emploi : niveau, dans la hiérarchie définie par la classification, où se situe l'emploi exercé.

Régulier : qui se produit à une périodicité identique.

Responsabilité : la responsabilité conduit à être le garant de ses décisions et de ses actes professionnels, sur les personnes, les produits, le matériel dont le salarié a la charge, sur un plan externe ou interne à l'entreprise.

Elle s'apprécie par la nature et l'impact des activités et/ou décisions prises dans le cadre de la marge d'autonomie dont dispose le salarié, portant, en tout ou partie, sur :

- les personnes (leur activité, l'animation, leur formation et leur développement, leur santé et leur sécurité, l'administration et la gestion des ressources humaines, la communication) ;
- l'organisation (les moyens, les coûts, les délais, les matières et la qualité) ;
- les activités (l'atteinte d'objectifs, la réalisation de programmes, la définition et la mise en œuvre d'une politique ou d'une stratégie).

Savoir : ensemble de connaissances théoriques et pratiques.

Savoir-faire : ensemble de compétences traduisant la capacité à résoudre des situations ou des problèmes, par la mise en œuvre de connaissances, de techniques ou de procédures.

Savoir-être : savoir-faire relationnel qui définit les comportements et les attitudes attendus dans une situation donnée. Le ministère du travail définit le savoir être comme le comportement social.

Tâche : c'est un acte de travail permettant la réalisation d'un but immédiat. Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

Technicité : connaissances nécessaires permettant la mise en œuvre d'une technique particulière impliquant des modes opératoires ou des procédures d'intervention.

Degré de technicité : niveau de connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation initiale ou continue et/ou par l'expérience.

Travaux : ensemble de tâches dont la mise en œuvre combinée est nécessaire pour concourir à la réalisation du produit ou du service final.

Travaux complexes : ensemble de tâches relevant de plusieurs techniques différentes.

ANNEXE II

ARTICLES MODIFIÉS

Pour tenir compte de l'incidence des dispositions prévues dans le présent avenant, sont modifiés les articles suivants :

Travail intermittent dans le secteur scolaire

Accord du 14 juin 1993, modifié par les avenants n° 1 du 21 juin 1994 et n° 2 du 11 juillet 1996 :

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et aux salariés de niveau I, II, III, IV et V du secteur scolaire couverts par la convention collective nationale, pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984).

Le secteur scolaire est constitué de l'ensemble des unités de travail dont le fonctionnement est lié au rythme d'activité des établissements d'enseignement (préélémentaire, élémentaire, secondaire et supérieur), ce rythme étant fixé par le calendrier qui leur est applicable.

Pour définir l'appartenance au secteur scolaire, il convient de prendre en compte la nature de l'activité principale de l'unité de travail ou de l'établissement et non l'organisation interne de l'entreprise.

Lorsque les entreprises de restauration collective seront dans l'impossibilité de pourvoir des emplois non intermittents pour des salariés du secteur scolaire du fait de la nature de l'emploi et seulement dans ce cas, elles pourront procéder à des embauches en contrats à durée indéterminée intermittents en application du présent accord. »

Changement de prestataires de services

Avenant n° 3 du 26 février 1986, modifié par l'avenant à l'avenant n° 3 du 1^{er} décembre 1989, complété par l'avenant n° 2 à l'avenant n° 3 du 27 mai 2009.

L'article 3 *a* est modifié comme suit :

« Article 3

Poursuite des contrats de travail

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés de niveau I, II, III, IV et V, employés par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation. »

Les autres dispositions de l'article 3 demeurent inchangées.

Accord-cadre relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail
dans la branche de la restauration collective

« Article 9

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Sont concernés par les dispositions de cet article les agents de maîtrise et cadres tels qu'ils sont définis aux articles 10 et 11 à l'avenant n° 47 de la convention collective nationale, relatifs aux classifications.

Le personnel d'encadrement exerce une mission, il dispose d'une large autonomie dans l'exécution de celle-ci et d'une indépendance dans l'organisation de son travail et de son temps ; cependant les parties admettent que ce personnel ne peut être globalement exclu, du fait de cette spécificité, de l'application de la législation sur la durée du travail. En conséquence, la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 doit trouver application.

Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion qui doit être menée dans chaque entreprise sur la réduction de la charge de travail.

Après avoir rappelé que l'article 9 de la convention collective nationale, annulé par le présent accord, précisait que le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction, que sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume, et que lorsqu'il n'est pas soumis à un horaire contractuel précis il bénéficie d'un repos supplémentaire, les parties prennent acte que les seules dispositions de cet article, notamment sur le caractère forfaitaire des rémunérations, ne suffisent plus à embrasser toutes les situations de travail actuelles de l'encadrement.

Les parties, reconnaissant de plus que la dénomination "personnel d'encadrement" est trop générale et imprécise pour recouvrir la diversité des fonctions confiées à ce personnel au sein des entreprises, recommandent à celles-ci d'appliquer pour ce personnel strictement les articles 10 et 11 de l'avenant n° 47 à la convention collective nationale, et conviennent de définir 4 situations type pour lesquelles des modalités spécifiques pour la réduction du temps de travail seront mises en œuvre : ».

Les autres dispositions de l'article 9 demeurent inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 21

PLAN DE FORMATION

« L'accès au niveau III est lié à une exigence de qualification.

La formation est conçue autour d'un tronc commun auquel s'ajoutent des spécificités propres aux secteurs du travail, de l'enseignement et de l'hospitalier.

Cette formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur référencé par la branche.

Les collaborateurs sélectionnés pour participer à ces formations doivent posséder un minimum de connaissances qui peuvent être testées au préalable.

Les entreprises sont libres d'utiliser les démarches et outils de sélection qui leur sont propres. »

Les autres dispositions de l'annexe I à l'avenant n° 21 demeurent inchangées.

Annexe I à l'avenant n° 7

RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EMPLOI ET LES SALARIÉS EFFECTIFS DANS LA BRANCHE

Les tableaux IX « Total des embauches », XI « Salaires moyens de la branche » et XIV « Promotion interne » (bilan annuel du travail intermittent, analyse du secteur scolaire, cuisines centrales scolaires) sont modifiés comme suit :

« IX. – Total des embauches 20.. »

NIVEAU	HOMME	FEMME	ENSEMBLE
I			
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII			
VIII			
IX			
Total			

Les totaux obtenus doivent être les mêmes que le total des embauches CDD + CDI + CDII du tableau VII, rubrique 3. »

« XI. – Salaires moyens de la branche au 31 décembre 20.. »

Base : 151,67 heures.

(Rubrique 211, bilan social)

QUALIFICATION	HOMME			FEMME		
	Effectif	Salaire de base mensuel	Revenu mensuel moyen	Effectif	Salaire de base mensuel	Revenu mensuel moyen
I						
I						
III						
IV						
V						
VI						
VII						
VIII						
IX						
Total						

« XIV. – Promotion interne 20..
(à remplir obligatoirement même en l'absence de promotion)

(Rubrique 151, bilan social)

NIVEAU	TOTAL EFFECTIF inscrit au 31 décembre 20..		DONT NOMBRE DE SALARIÉS ayant atteint le niveau par promotion interne (*)	
	H	F	H	F
I				
II				
III				
IV				
V				
VI				
VII				
VIII				
IX				
Total				
(*) Indiquer les salariés qui ont changé de niveau au cours de l'année.				

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Analyse sur le secteur scolaire

Effectifs en heures réelles

DÉSIGNATION	< À 800 HEURES		DE 800 HEURES à 899 heures		DE 900 HEURES à 999 heures		DE 1 000 HEURES à 1 199 heures		DE 1 200 HEURES à 1 499 heures		> À 1 500 HEURES		TOTAL	
	CDI intermittents	H F												
I	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												

DÉSIGNATION		< À 800 HEURES	DE 800 HEURES à 899 heures	DE 900 HEURES à 999 heures	DE 1 000 HEURES à 1 199 heures	DE 1 200 HEURES à 1 499 heures	> À 1 500 HEURES	TOTAL
V	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VI	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VIII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Analyse sur le secteur scolaire

Heures réelles

DÉSIGNATION			< À 800 heures	DE 800 HEURES à 899 heures	DE 900 HEURES à 999 heures	DE 1 000 HEURES à 1 199 heures	DE 1 200 HEURES à 1 499 heures	> À 1 500 HEURES	TOTAL
I	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
II	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
III	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							
IV	CDI intermittents	H							
		F							
	Autres CDI	H							
		F							

DÉSIGNATION		< À 800 heures	DE 800 HEURES à 899 heures	DE 900 HEURES à 999 heures	DE 1 000 HEURES à 1 199 heures	DE 1 200 HEURES à 1 499 heures	> À 1 500 HEURES	TOTAL
V	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
VI	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
VII	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
VIII	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures réelles

DÉSIGNATION	< À 800 heures		DE 800 HEURES à 899 heures		DE 900 HEURES à 999 heures		DE 1 000 HEURES à 1 199 heures		DE 1 200 HEURES à 1 499 heures		> À 1 500 HEURES		TOTAL	
	CDI intermittents	H F												
I	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												

DÉSIGNATION		< À 800 heures	DE 800 HEURES à 899 heures	DE 900 HEURES à 999 heures	DE 1 000 HEURES à 1 199 heures	DE 1 200 HEURES à 1 499 heures	> À 1 500 HEURES	TOTAL
V	CDI intermittents	H						
	Autres CDI	F						
VI	CDI intermittents	H						
	Autres CDI	F						
VII	CDI intermittents	H						
	Autres CDI	F						
VIII	CDI intermittents	H						
	Autres CDI	F						
Total	CDI intermittents	H						
	Autres CDI	F						
Total secteur scolaire								

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Cuisines centrales scolaires

Effectifs en heures contractuelles

DÉSIGNATION	< À 800 heures		DE 800 HEURES à 899 heures		DE 900 HEURES à 999 heures		DE 1 000 HEURES à 1 199 heures		DE 1 200 HEURES à 1 499 heures		> À 1 500 HEURES		TOTAL	
	CDI intermittents	H F												
I	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	CDI intermittents	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	CDI intermittents	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	CDI intermittents	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	CDI intermittents	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												

DÉSIGNATION		< À 800 heures	DE 800 HEURES à 899 heures	DE 900 HEURES à 999 heures	DE 1 000 HEURES à 1 199 heures	DE 1 200 HEURES à 1 499 heures	> À 1 500 HEURES	TOTAL
V	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
VI	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
VII	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
VIII	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Bilan annuel travail intermittent du 1^{er} septembre 20.. au 31 août 20..

Cuisines centrales scolaires

Heures réelles

DÉSIGNATION	< À 800 heures		DE 800 HEURES à 899 heures		DE 900 HEURES à 999 heures		DE 1 000 HEURES à 1 199 heures		DE 1 200 HEURES à 1 499 heures		> À 1 500 HEURES		TOTAL	
	CDI intermittents	H F												
I	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												
	Autres CDI	H												
		F												

DÉSIGNATION		< À 800 heures	DE 800 HEURES à 899 heures	DE 900 HEURES à 999 heures	DE 1 000 HEURES à 1 199 heures	DE 1 200 HEURES à 1 499 heures	> À 1 500 HEURES	TOTAL
V	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VI	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
VIII	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total	CDI intermittents	H						
		F						
	Autres CDI	H						
		F						
Total secteur scolaire								

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 48 DU 9 NOVEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1151552M

IDCC : 1266

PRÉAMBULE

Les parties signataires de l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la restauration collective, ont souhaité d'ores et déjà revaloriser, à compter du 1^{er} janvier 2012 et pour une période transitoire allant jusqu'à la mise en œuvre dudit avenant, les minima correspondant à la grille de classification actuellement en vigueur.

Cet avenant constitue un tout indivisible avec l'avenant n° 47 relatif aux classifications des emplois et aux salaires de la restauration collective ; dès lors que ce dernier avenant serait frappé d'opposition, le présent avenant à durée déterminée serait considéré comme nul et non avenu.

Pour favoriser l'application de ces minima dans un bref délai, l'entrée en vigueur du présent avenant n'est pas subordonnée à son extension même si le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sera sollicité à ce titre.

Les parties signataires ont donc convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique 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 de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Article 2

Taux horaires minima

Les taux horaire minima tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'avenant n° 43, sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012.

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	9,18
II A	9,29
II B	9,39
III A	9,49
III B	9,58
IV A	9,68
IV B	10,34
V A	11,66
V B	15,94

Article 3

Salaires minima mensuels

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel
I	1 392,33
II A	1 409,01
II B	1 424,18
III A	1 439,35
III B	1 453,00
IV A	1 468,16
IV B	1 568,27
V A	1 768,47
V B	2 417,62

Article 4

Revenus minima annuels

Les revenus minima annuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2012 :

(En euros.)

NIVEAU	REVENU minimum annuel
I	17 682,59
II A	18 317,13
II B	18 514,34
III A	18 711,55

NIVEAU	REVENU minimum annuel
III B	18 889,00
IV A	19 086,08
IV B	20 387,51
V A	22 990,11
V B	31 429,06

Article 3

Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 4

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 9 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNRC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

INOVA CFE-CGC.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110500-001211

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
