

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 50 DU 22 MARS 2017
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES POSTES

NOR : *ASET1750525M*
IDCC : 1501

Entre
SNARR

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'engagement pris dans l'avenant n° 48, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Les travaux du cabinet « Ambroise Bouteille » sur une analyse prospective de l'évolution des métiers et des besoins en compétences, d'une part, l'état des lieux, réalisé auprès des adhérents du SNARR, sur les métiers, les types de tâches réalisées par les salariés, les contraintes et les besoins en compétences, d'autre part, ont permis les constats suivants :

- le développement de nouveaux concepts nécessitant de nouvelles compétences ;
- une évolution significative des métiers avec l'émergence de nouvelles technologies qui entraînent un renforcement de la relation commerciale ;
- un écrasement de l'organisation des entreprises ;
- un passage d'une notion de production à une notion de relation client.

Après avoir rappelé que, depuis sa mise en place, la grille de classification répond globalement aux besoins des salariés et des entreprises de la branche de la restauration rapide, les partenaires sociaux sont toutefois convenus de :

- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- simplifier le niveau II de la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance ;

- toiletter le contenu des critères classants ;
- créer un 5^e critère classant autour de la relation client.

À cet effet, le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide ainsi que la grille de classification jointe en annexe.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Objet

Les dispositions de l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide sont modifiées comme suit :

« Article 43

Classification des postes

1. Dispositions générales

a) Dans les entreprises de restauration rapide, l'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la polyvalence et la polyaptitude de ses salariés.

b) Les entreprises s'engagent à afficher l'équivalence dans la grille de classification, définie ci-après, de leurs propres appellations, ainsi que les missions essentielles attachées à ces appellations et les statuts correspondants. Mais, compte tenu de cette nécessaire polyvalence et polyaptitude, ces missions ne constituent pas une liste exhaustive et rigide des tâches de chacun. Chaque employé participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, notre activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

c) Notre profession mettant en œuvre des denrées hautement périssables, l'hygiène et la propreté des matériels, des locaux et des personnes constituent des préoccupations permanentes. Tous les postes et locaux de travail doivent donc être nettoyés et entretenus par chacun.

Cette obligation permanente et systématique ne sera pas rappelée dans chacune des définitions des critères de la grille de classification.

Il en est de même pour les exigences de sécurité.

d) Tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau de qualification, exécuteront les tâches qui leur ont été confiées avec la conscience professionnelle nécessaire.

e) La classification est déterminée indépendamment de la personnalité et des qualifications personnelles des titulaires des postes.

f) 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 de le positionner dans la grille de classification.

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

b) Les dispositions du présent article concernent tout salarié de l'entreprise qui serait amené à effectuer un remplacement sur un poste de qualification supérieure pour la totalité des attributions et responsabilités de ce poste.

Si la rémunération du salarié est inférieure au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement, le salarié perçoit une prime de remplacement, dès le premier jour de celui-ci et pendant toute sa durée. Dans ce cas, le montant de la prime doit porter la rémunération du salarié à un montant au moins égal au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement.

Le versement de la prime de remplacement cesse au retour du salarié remplacé. Le salarié remplaçant est alors réintégré dans son ancien poste aux conditions antérieures au remplacement sans que cela ne puisse constituer une rétrogradation.

Le salarié ayant effectué un remplacement supérieur à 4 mois consécutifs bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste s'il devient définitivement vacant.

L'accession dans ces conditions à un poste de niveau supérieur dans la grille de classification s'effectue conformément aux dispositions de l'article 27. La période de remplacement s'impute alors sur la période probatoire prévue dans cet article.

i) Toute entreprise peut engager un salarié, à tout niveau et tout échelon quel qu'il soit, si sa qualification est conforme aux critères prévus à ce niveau et à cet échelon pour le poste donné.

2. Grille de classification

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

- le type d'activité;
- l'autonomie;
- la responsabilité;
- la compétence;
- la relation client.

Les emplois sont classés en cinq niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons :

Niveau I :

- échelon A;
- échelon B.

Niveau II :

- échelon A;
- échelon B.

Niveau III :

- échelon A;
- échelon B;
- échelon C.

Niveau IV :

- échelon A;
- échelon B;
- échelon C;
- échelon D.

Niveau V :

- échelon A;
- échelon B;
- échelon C.

Dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié du niveau I échelon 1 accédera au niveau I échelon 2 après 10 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne.

Pour la détermination de cette période de 10 mois de travail effectif, il est également tenu compte de l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une ou plusieurs périodes de travail effectif accomplies dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Il appartient au salarié qui a acquis une expérience professionnelle dans une ou plusieurs entreprises de la même enseigne de présenter à son employeur, lors de son embauche, le ou les certificats de travail précisant la période d'emploi dans la ou les entreprises concernées.

Dans le même objectif, tout salarié de niveau I, après 2 ans de travail effectif, aura priorité pour accéder au niveau II, après une formation réussie, dans les conditions définies par l'avenant n° 28 du 14 juin 2000, tel que modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007 (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, *Journal officiel* du 23 décembre 2007).

La grille de classification est jointe en annexe à la présente convention. »

Article 3

Modalités d'application de l'avenant

L'entreprise devra s'assurer de la mise en œuvre de la grille simplifiée dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. À cette occasion, les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les employeurs de veiller au respect du principe d'égalité professionnelle et de mixité des emplois affirmés dans l'avenant n° 45 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour faciliter l'application de cet avenant, l'entreprise informera son encadrement et ses instances représentatives du personnel (CCE, CE, à défaut DP) sur son contenu dans les 3 mois suivant son extension.

Lors de la mise en application de la grille de classification modifiée, l'employeur devra procéder à l'analyse, au regard des critères classants définis conventionnellement, du poste de chaque salarié positionné aux niveaux II-2 et II-3 de l'ancienne grille.

Au vu de ces résultats, ces salariés seront ainsi repositionnés au sein de la grille de classification.

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 inférieur.

Afin d'anticiper l'entrée en application de la grille de classification, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans le courant du second semestre 2017 pour assurer la mise en cohérence de la grille des minima conventionnels.

Article 4

État d'avancement du déploiement

Les parties signataires conviennent de se revoir au terme d'un délai de 2 ans à compter de la date de mise en œuvre du présent avenant pour faire le point de l'état d'avancement de son application dans les entreprises.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 6

Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Grille de classification

Le critère « Relation client » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois.

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Employé	I	A	Tâches simples, répétitives et variées, emploi d'instruments professionnels	Champ d'autonomie soumis à un contrôle permanent	Respect des instructions orales ou écrites fixant les modes opératoires	Aucune qualification requise	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client
Exemples de missions : contribue au respect des normes d'hygiène, assure la prise de commande, l'encaissement des ventes, le comptage et la vérification de sa caisse, la fabrication et/ou la cuisson des produits, l'entretien des locaux, l'approvisionnement des rayons, la réception et le stockage de la marchandise							
Employé	I	B	De même que ci-dessus, et peut mettre en œuvre des actions correctives ponctuelles dans la limite de ses compétences	Champ d'autonomie soumis à un contrôle direct régulier	Conformité dans l'application et la transmission des modes opératoires fixés, pour l'exécution des tâches simples et variées dans le respect et la maîtrise des normes et règles opérationnelles propres à chaque enseigne	Postes exigeant une expérience de 10 mois dans un poste de niveau I/A. Lors de l'entretien professionnel prévu par la loi du 5 mars 2014, le salarié pourra demander à passer le certificat d'aptitude	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client
Exemples de missions : mêmes que ci-dessus + expérience dans le poste.							
Employé	II	A	Comme ci-dessus mais les tâches sont plus variées et complexes	Dans la limite du poste auquel il est affecté, doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Dans la limite du poste auquel il est affecté responsabilité limitée aux initiatives décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises	Compétences du niveau précédent et emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au CAP. Compétences dont la maîtrise lui permet de transmettre son savoir-faire.	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
				Rend compte de ses initiatives		Ce niveau de connaissance peut être acquis, soit par la formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée	
Exemples de missions : contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, la préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement							
Employé	II	B	Idem que ci-dessus comportant la combinaison de certaines opérations plus complexes	Doit nécessairement décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles	Dans la limite du poste auquel il est affecté responsabilité de prendre les initiatives attendues en lien avec les moyens mis à sa disposition	Compétences du niveau II/A ayant acquis une expérience professionnelle confirmée	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client. Peut répondre en cas de réclamation
Exemples de missions : contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement							
Employé	III	A	Activité variée, complexe et qualifiée comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser	Doit appliquer les règles, les méthodes, mais n'est pas soumis en permanence au contrôle d'un responsable plus qualifié. Doit agir avec autonomie dans des circonstances définies. Son autonomie peut s'appliquer à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre	Comme au niveau précédent. Veille à l'efficacité des décisions qu'il prend, est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs pendant sa séquence de travail	Emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au bac. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée. Le cas échéant, animation d'équipe	Accueille et est attentif aux attentes du client. Assure la satisfaction du client. Sait gérer les retours clients mineurs et fait appel à sa hiérarchie en fonction de la situation

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Exemples de missions : assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, communique les besoins en personnel en cas de nécessité, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, peut être amené à contrôler les feuilles de caisse							
Employé	III	B	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de tâches, notamment lorsque le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail	Responsabilité de l'efficacité des décisions qu'il prend dans le cadre des procédures établies	Même niveau de compétence que ci-dessus et une expérience confirmée dans un poste de niveau III/A. À l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par la loi de 2014, l'employeur pourra proposer au salarié, dont le potentiel le justifie, de s'inscrire dans une démarche d'obtention du CQP de responsable opérationnel. Le salarié qui souhaiterait s'inscrire dans cette démarche, pourra s'y engager après échanges avec son employeur et accord de celui-ci	Responsable de l'accueil de la clientèle Assure la satisfaction du client. Peut être amené à gérer les situations imprévues et délicates. Peut prendre d'éventuelles décisions commerciales nécessaires
			Exemples de missions : assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, identifie les besoins en personnel et adapte la répartition des équipes si besoin, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, contrôle les feuilles de caisse, responsable de la fabrication des produits selon les standards de l'enseigne, responsable de l'entretien du point de vente dans le respect des règles d'hygiène				
Agent de maîtrise	III	C	De même que ci-dessus mais l'activité est plus complexe et plus qualifiée, et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches	Comme ci-dessus mais le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail	Comme ci-dessus mais, en outre, a la responsabilité des initiatives qu'il prend. Il a le statut d'agent de maîtrise	Même niveau de compétence que ci-dessus avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité et/ou titulaire du CQP de responsable opérationnel	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Exemples de missions : saisie des inventaires et commandes, assure le respect des plannings de travail tels qu'établis par la direction et procède à des ajustements si nécessaire, fait respecter l'hygiène, la sécurité alimentaire, la sécurité des biens et des personnes sur le point de vente, applique la politique commerciale de l'entreprise afin de réaliser les objectifs de chiffre d'affaires dans le respect de la stratégie mise en place, assure l'animation des équipes, le bon fonctionnement de l'unité pendant son service							
Agent de maîtrise	IV	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe, en particulier la réalisation des objectifs, leur suivi, le contrôle et la gestion des écarts	À partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, il dispose de pouvoirs de choix et de décision relatifs à l'organisation et la coordination de toutes les activités qu'il réalise lui-même ou fait réaliser par d'autres pendant sa séquence de travail	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut-être responsable du fonctionnement et des résultats d'une unité pendant sa séquence de travail	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire
Exemples de missions : responsable de la gestion des stocks et commandes, réalise les inventaires, apporte, si besoin, les actions correctives nécessaires pour le bon fonctionnement du site, adapte l'équipe en fonction du flux client, supervise les activités liées aux caisses, assiste le responsable du point de vente dans l'exécution de certaines opérations							
Agent de maîtrise	IV	B	Comme ci-dessus, mais est formé à l'élaboration des objectifs	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte fréquemment pendant sa séquence de travail	Comme ci-dessus	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée et contrôlée dans poste de niveau IV/A	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Exemples de missions : idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise	IV	C	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement pendant sa séquence de travail	Comme ci-dessus et participe à l'élaboration des objectifs pendant sa séquence de travail	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée dans un poste de niveau IV/B	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire
Exemples de missions : idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise ou cadre	IV	D	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique	Agent de maîtrise : comme ci-dessus mais en outre responsable du fonctionnement et des résultats de l'unité. Cadre : comme ci-dessus si le chiffre d'affaires annuel de son établissement est d'au moins 1,524 million d'euros	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/C, et expérience dans ce poste	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire
Exemples de missions : idem que ci-dessus, gère des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale, développe le chiffre d'affaires et la rentabilité financière du centre de profit dans le respect de la stratégie de l'entreprise et du cadre budgétaire							
Cadre	V	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe. Propose ses objectifs qui sont arrêtés par l'échelon supérieur, assure leur suivi comme leur réalisation,	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement d'une unité, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre.	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Cadre	V		contrôle et gère les écarts. Peut exercer une activité de représentation	Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose	Peut, en outre, être titulaire d'une délégation étendue à plusieurs domaines	qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. soit par une expérience dans un poste de niveau IV	
		B	Activité élargie à des missions fonctionnelles étendues qui excèdent le périmètre de la gestion d'un restaurant	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique, l'accent étant mis sur l'appréciation de la valeur ajoutée et les résultats obtenus. Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose	Responsabilité d'une équipe composée de plusieurs cadres ainsi que de la définition des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs assignés. Peut, comme au niveau précédent, être titulaire d'une délégation de pouvoirs étendue à plusieurs domaines	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. Soit par une expérience dans un poste de niveau IV/D ou V/A	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention
		C	Comme ci-dessus et apporte sa contribution à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise	Comme ci-dessus. Bénéficie au plan de la durée du travail du statut de cadre supérieur au sens de la présente convention collective	Comme ci-dessus mais dispose de pouvoirs très étendus pour gérer ou administrer la ou les unités confiées. Est responsable de l'application et du respect de l'ensemble des obligations réglementaires attachées à l'exploitation	Comme ci-dessus	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention

(*) Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes