

## **Accord du 20 octobre 2025** relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2550925M

IDCC : 2002

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

### **Préambule**

Dans un souci d'unification des textes relatifs aux classifications professionnelles, le présent accord se veut comme un accord unique remplaçant tous les accords et avenants précédents sur le sujet.

Il a donc été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Abrogation des accords antérieurs**

Les accords du 9 septembre 2010, « relatif aux classifications (filière blanchisserie, location de linge) » et « relatif aux classifications (filière pressing) », ainsi que les avenants des 5 mars et 24 avril 2025 sont abrogés au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

### **Article 2 | Système de classification**

Le système de classification tel qu'il est défini depuis 2010 est inchangé.

Il est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique de :

- contenu de poste pour les catégories ouvriers et employés ;
- et de quatre critères classants pour les catégories techniciens, maîtrise et cadres :
  - autonomie ;
  - animation, management ;

- technicité, adaptation ;
- responsabilité.

Le système de classification est structuré comme suit :

Les niveaux I à IV se rapportent :

- aux ouvriers : coefficients 1.1 à 4.1 (7 coefficients) ;
- aux employés : coefficients 1.1 à 4.1 (4 coefficients).

Les niveaux V et VI se rapportent aux techniciens et maîtrise et portent sur les coefficients 5.1 à 6.1 (3 coefficients).

Les niveaux VII à IX se rapportent aux ingénieurs et cadres et portent sur les coefficients 7.1 à 9.1 (3 coefficients).

La classification des emplois comporte deux étapes successives :

- le classement de l'emploi ;
- l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.

L'attribution d'un coefficient à un salarié devra découler de la mise en concordance simultanée de l'ensemble des critères de niveaux et coefficient requis par le poste et des aptitudes, compétences, diplômes, certifications ou expérience du salarié valant diplôme, titre ou certification.

L'expérience, la formation, les diplômes ne donnent accès à un niveau et un coefficient que si l'ensemble de ces critères correspond à la spécialisation du poste. Ainsi plus de formation ou de diplômes que requis par le poste ne donne pas accès automatiquement à un échelon supérieur.

### **Emplois repères**

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois repères des principaux métiers exercés dans la branche (cf. avenant du 5 mars 2025).

Il s'agit d'exemples d'emplois repères et en aucune façon ni d'une nomenclature, ni d'une liste figée et exhaustive.

L'objet même du présent avenant étant d'être adaptable à toutes les situations d'entreprise, les entreprises conservent la possibilité de positionner les emplois, sans se référer à la grille d'emplois repères, en tenant compte du contenu réel de chaque poste pour les ouvriers et les employés, et des critères classants pour les techniciens, maîtrise et cadres.

## **Article 3 | Définition des coefficients**

*(Voir page suivante.)*

Filière location de linge/blanchisseurs

Grille ouvriers

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
			Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc., et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	II	Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
		Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	III	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais une responsabilité liée à la connaissance et au respect de la législation poids lourds. Participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
		Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

## Grille employés

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	Bac ou bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac ou bac pro + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

## Grille techniciens

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien	V	BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Licence ou master M1 ou BTS avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1

## Grille agents de maîtrise

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Agent de maîtrise	V	Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se trouvant par les résultats attendus.	5.1
		Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Master M1 ou licence avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1

## Grille cadres

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII	Master M1 ou M2	Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
	VIII	Master M1 ou M2	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Master M1 ou M2 ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.	9.1

## Filière pressings, laveries

### Grille ouvriers

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvrier	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent participant à la fabrication, qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une adaptation ou mise au courant sommaire.	A1
	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent, qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux simples nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante du métier et satisfait aux nécessités de production.	A2
	Agent de production (AP)	Agent titulaire du CAP professionnel.	Agent de production spécialisé multipostes permanent : agent assurant effectivement de manière habituelle et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie A.	A3
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ; agent d'entretien, maintenance débutant ; chauffeur livreur 3,5 t débutant.	B1
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B2
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B3
	Responsable de magasin (RM)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	C1



## Grille employés

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	CAP, BEP + expérience bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

### Grille techniciens et agents de maîtrise

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Niveau bac avec expérience professionnelle particulièrement en gestion de production dans un pressing et laverie.	Application de méthodes apprises face à des situations définies.	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP.	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement.	Mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation). Respect de l'organisation de l'établissement et/ou responsable de la production.	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP.			C3
	VI	Bac ou expérience professionnelle dans la maintenance des équipements de pressing et laverie.	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable, spécifiques aux équipements techniques de pressing et laverie.	L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.	Réalisation et/ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus, en disponibilité des équipements.	D1
		Bac ou expérience professionnelle.	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau V.	Réalisation et/ou coordination de travaux.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	D2

## Grille cadres

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII		Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité, incluant la prise de décisions financières et opérationnelles pour optimiser la performance d'un centre de profit.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise (avec un minimum de 6 ETP supervisés), ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats ; y compris la responsabilité de la rentabilité et de la gestion globale d'un ou plusieurs centre de profit.	7.1
	VIII	Bac + 4 et bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives.	9.1

## Filière location de linge/blanchisseurs

## Grille ouvriers

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Opérateur(trice) de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage, magasinier.
II	2.1	Opérateur(trice) de production : comptage-ordonnancement sale débutant, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client, agent de quai.
	2.2	Opérateur(trice) de production : lavage-ordonnancement confirmé, expédition, chauffeurs débutant.
	2.3	Opérateur(trice) de production polyvalent.
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL.
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL.
IV	4.1	Agent de maintenance 2.

## Grille employés

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Chargé(e) de l'accueil standard, employé(e) administratif débutant(e).
II	2.1	Aide comptable, assistant(e) administratif(ve) débutant(e), assistant(e) commercial(e) débutant(e).
III	3.1	Assistant(e) administratif, assistant(e) comptable, assistant(e) commercial...
IV	4.1	Employé(e) comptable, employé(e) paie, assistant(e) de direction, attaché(e) commercial.

## Grille techniciens

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Technicien(e) de maintenance, technicien(e) informatique junior, chargé(e) de suivi client junior, assistant(e) RH junior, acheteur(se) junior, animateur(trice) QSE junior.
V	5.2	Technicien(e) de maintenance senior, technicien(e) informatique senior, chargé(e) de suivi client senior, assistant(e) RH senior, acheteur(se) senior, animateur(trice) QSE senior.
VI	6.1	Technicien(e) de maintenance référent(e), technicien(e) informatique référent(e). Chargé(e) de suivi client référent(e), assistant(e) RH référent(e), acheteur(se) référent(e). Animateur(trice) QSE référent(e).

## Grille agents de maîtrise

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Chef(fe) d'équipe, animateur(trice) de production, animateur(trice) de ligne
V	5.2	Responsable maintenance avec partie opérationnelle prépondérante
VI	6.1	Chef(fe) d'atelier, chef(fe) de vente, chef(fe) de service client, responsable distribution

## Grille cadres

Niveau	Coef.	Emploi repère
VII	7.1	Responsable production, responsable maintenance, responsable service clients.
VIII	8.1	Responsable régional des ventes.
IX	9.1	Directeur.

### Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 6 | *Durée. Dénonciation. Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

### Article 7 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)