

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<sup>er</sup>

### *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<sup>(1)</sup>/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
Chef de cuisine, chef pâtissier <sup>(1)</sup>		
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<sup>(1)</sup> 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 :

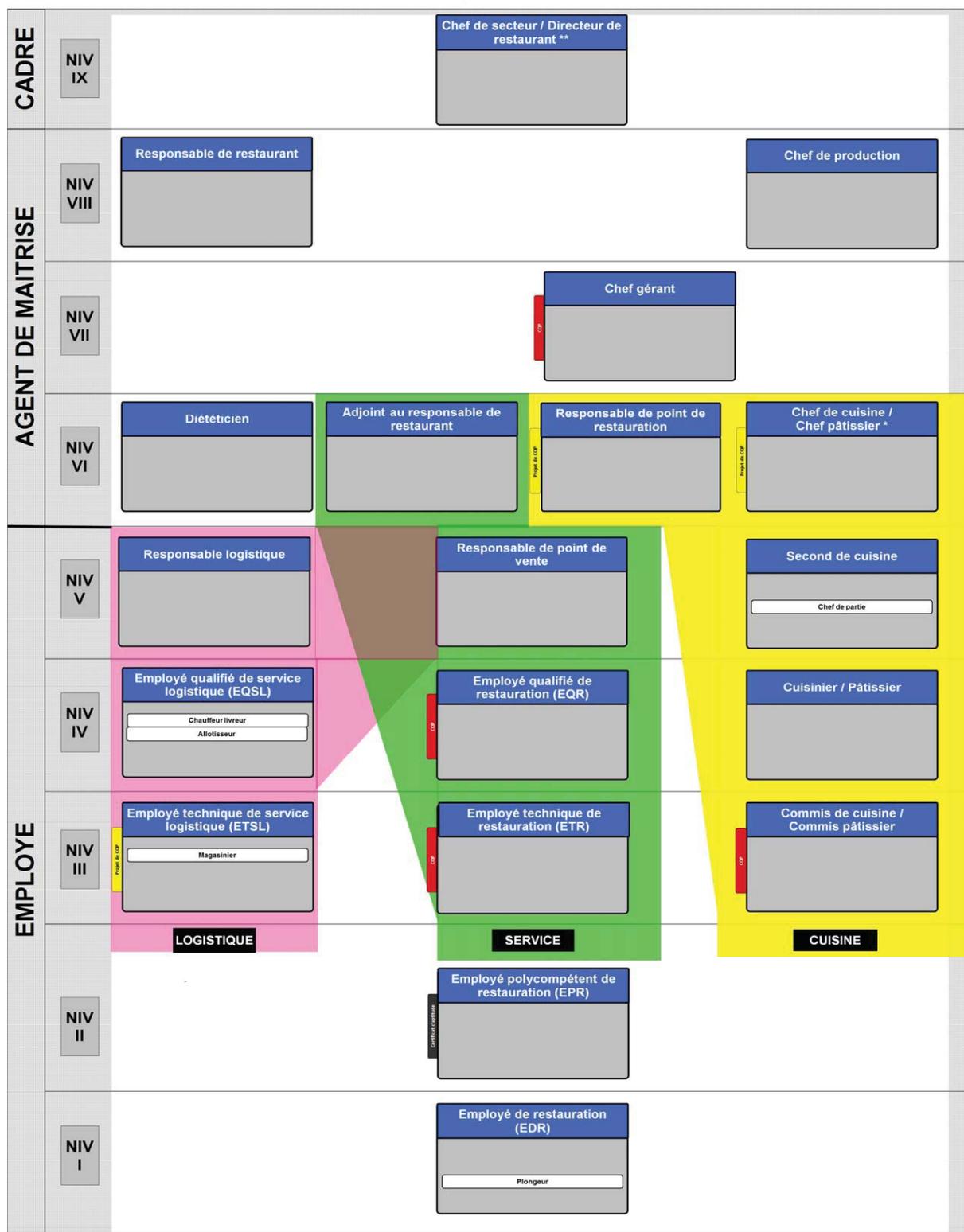
- avoir des références communes permettant de contribuer à l'évolution des métiers, des qualifications et des salaires ;
- pouvoir négocier sur des bases claires.

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



Statuts 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 CCP "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<sup>er</sup> janvier de chaque année par application de la formule suivante :  

$$P = P_0 (0,50 * I/lo) + (0,50 * I/I_0)$$
 P = plafond révisé  
 P<sub>0</sub> = plafond en vigueur avant révision  
 I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026  
 lo = valeur de I lors de la précédente révision  
 I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025  
 I<sub>0</sub> = valeur de I' lors de la précédente révision  
 Lors de la première révision, les valeurs de I' et I' seront les dernières connues au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 pâtisseries 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), étager(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, économiste, économiste 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 <sup>(1)</sup>.

**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) <sup>(1)</sup>, 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<sup>er</sup> 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.

P<sub>0</sub> = plafond en vigueur avant révision.

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

I<sub>0</sub> = valeur de I lors de la précédente révision.

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

I'<sub>0</sub> = 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sub>o</sub> = plafond en vigueur avant révision.

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

I<sub>o</sub> = valeur de I lors de la précédente révision.

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

I'<sub>o</sub> = 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<sup>er</sup> 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*		Me + 5
Sensibilisation de l'encadrement (selon les modalités propres à chaque entreprise)		
Information sur situation individuelle des salariés		
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 pères 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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/rerelations 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<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

#### *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<sup>er</sup> 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						
II						
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<sup>er</sup> 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
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	H						
	CDI	F						
VI	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres	H						
	CDI	F						
VII	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres	H						
	CDI	F						
VIII	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres	H						
	CDI	F						
Total	CDI	H						
	intermittents	F						
	Autres	H						
	CDI	F						
Total secteur scolaire								

Bilan annuel travail intermittent du 1<sup>er</sup> 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 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						
VII	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<sup>er</sup> 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
	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	
I	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	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	
II	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	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	
III	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	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	
IV	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	H F	intermittents	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<sup>er</sup> 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
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
I	CDI intermittents												
	Autres CDI												
II	CDI intermittents												
	Autres CDI												
III	CDI intermittents												
	Autres CDI												
IV	CDI intermittents												
	Autres CDI												

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<sup>er</sup> 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	
	intermittents	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
I	intermittents												
	Autres CDI												
II	intermittents												
	Autres CDI												
III	intermittents												
	Autres CDI												
IV	intermittents												
	Autres CDI												

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							
	Autres CDI							
VI	CDI intermittents							
	Autres CDI							
VII	CDI intermittents							
	Autres CDI							
VIII	CDI intermittents							
	Autres CDI							
Total	CDI intermittents							
	Autres CDI							
Total secteur scolaire								