COMMIS DE CUISINE / COMMIS PATISSIER

Niveau : III
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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
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	Échanger ou communiquer des informations

Exemples de missions :
Participe à la préparation et à la production des repas. Vient en appui des cuisinant 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(e) / Pizzaïolo.

EMPLOYE QUALIFIE DE RESTAURATION (EQR)

Niveau : IV
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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	Être 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(e) administratif(ve) / Caissier(e) 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(e) / 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*.

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

EMPLOYE QUALIFIE DE SERVICE LOGISTIQUE (EQSL) / CHAUFFEUR-LIVREUR / ALLOTISSEUR

Niveau : IV
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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	Être 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 / Magasinier(e) expérimenté(e) / Magasinier(e) responsable / Répartiteur(trice).

CUISINIER / PATISSIER

Niveau : IV
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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	Être amené à rendre compte du travail effectué. La fonction requiert une relation d'accueil et d'information du convive

Exemples de missions :
Elabore 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(e) / Cuisinier(e) hôte(sse) / Cuisinier(e) pâtissier(e) / Cuisinier(e) préparateur(trice) livreur(se) / Cuisinier(e) responsable / Cuisinier(e) responsable tournant(e) / Cuisinier(e) tournant(e) / Cuisinier(e) traiteur polyvalent(e) / Pâtissier(e).

SECOND DE CUISINE / CHEF DE PARTIE / RESPONSABLE POINT DE VENTE / RESPONSABLE LOGISTIQUE

Niveau : V
Statut : Employé

Critères classant	Degrés	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

Critères classant	Degrés	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(e) gestionnaire / Responsable d'unité.

CHEF DE CUISINE / CHEF PATISSIER

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 deux 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 ».

Critères classant	Degrés	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 :
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(e) / Chef de cuisine / Chef de cuisine responsable / Chef de cuisine tournant(e) / Chef pâtissier(e).

ADJOINT AU RESPONSABLE DE RESTAURANT

Niveau : VI
Statut : Agent de maîtrise

Critères classant	Degrés	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.

DIETETICIEN

Niveau : VI
Statut : Agent de maîtrise

Critères classant	Degrés	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'état
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 :
Etablit 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 GERANT

Niveau : VII
Statut : Agent de maîtrise

Critères classant	Degrés	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

Critères classant	Degrés	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	Être 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

Critères classant	Degrés	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	Être 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'hôtelerie / 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*, il sera positionné au niveau IX avec l'appellation de « Directeur de restaurant ».

* Ce montant sera révisé le 1er janvier de chaque année par application de la formule suivante :
P = Po (0,50 * I/Io) + (0,50 * I'/ I'o)
P = plafond révisé
Po = plafond en vigueur avant révision
I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026
Io = valeur de I lors de la précédente révision
I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025
I'o = valeur de I' lors de la précédente révision
Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.

RF

CHEF DE SECTEUR / DIRECTEUR DE RESTAURANT

Niveau : IX
Statut : Cadre

Critères classant	Degrés	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	Être 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.

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 : L'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 : L'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 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*. Ils prennent alors l'appellation de Directeur de restaurant.

* Ce montant sera révisé le 1er janvier de chaque année par application de la formule suivante :
P = Po (0,50 * I/Io) + (0,50 * I'/ I'o)
P = plafond révisé
Po = plafond en vigueur avant révision
I = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant d'entreprise ou d'administration » 639026
Io = valeur de I lors de la précédente révision
I' = dernière valeur connue de l'indice « repas dans un restaurant scolaire ou universitaire » 639025
I'o = valeur de I' lors de la précédente révision
Lors de la première révision, les valeurs d'I et I' seront les dernières connues au 1er janvier de l'année précédente.

ARTICLE 12 : Les 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 six mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant (Cf article 18).

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 trois 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 trois 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 classant. A cette fin, il se réunira au moins une fois par an.

Dans les cinq 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 deux 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 neuf mois après la date d'entrée en vigueur de l'avenant et une fois les années suivantes sur saisine de l'un des signataires.

ARTICLE 13 : Les garanties individuelles

1. Dans un délai minimum d'un 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 de :**
     - niveau
     - fonction
     - salaire de base mensuel
     - 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.

Phases	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 Information des IRP*		Me+3
Sensibilisation de l'encadrement (selon les modalités propres à chaque entreprise) Information sur situation individuelle des salariés		Me+5
Mise en œuvre de l'avenant		**Me+6**
Réunion de la commission nationale paritaire de suivi		Me+9

* CCE, à défaut CE, à défaut DP
**DSC, à défaut DS, à défaut DP

Ms : mois de la signature
Me : mois de l'extension

ARTICLE 14 : La grille des minima conventionnels

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

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

«
REMUNERATION (Article 16)

<u>Définition du taux horaire minimum</u> (Article 16-1)

Il est convenu que les entreprises ne procèderont 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 règlementation 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.

NIVEAUX	Taux Horaire
I	9,18
II	9,43
III	9,60
IV	9,76
V	10,13
VI	10,59
VII	11,44
VIII	12,30
IX	14,51

Salaire minimum mensuel (SMM) (Article 16-2)

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

NIVEAUX	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 1er janvier 2015, le salaire minimum mensuel (SMM) du niveau IX sera porté à 2500,00 € selon des modalités de calendrier propres à chaque entreprise compte tenu de sa situation.

Revenu minimum annuel (RMA) (Article 16-3)

Le revenu minimum annuel est garanti aux salariés qui ont un 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 d'un 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 13ème 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 prorata temporis du travail effectif, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

NIVEAUX	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

Evolution des SMM et RMA (Article 16-4)

Les SMM définis et garantis sont négociés en octobre, pour application à partir du 1er 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 cinq 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 (J.O. du 17/02/1984), tel que modifié par l'avenant n°16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (J.O. du 05/07/1997).

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 1er 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 6ème 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, des relations sociales, de la famille et de la solidarité 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

FR
RDV

ANNEXES

ANNEXE 1: Glossaire

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

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

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

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

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

Classification : système permettant de classer les emplois, les métiers ou les niveaux de qualification dans une branche. La classification à critères classant 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 classant : Les critères classant 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 classant 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

FR
PN

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 rapprochées

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 classant 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

FR
DN

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 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

FR
AN

ANNEXE 2 : 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^{os} 1 du 21 juin 1994 et n° 2 du 11 juillet 1996

L'article 1 est modifié comme suit :

« Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les employeurs et aux salariés de 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 (J.O. 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 1er 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 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 A LA MISE EN PLACE DE LA REDUCTION 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 1 A 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 1 à l'avenant n°21 demeurent inchangées.

S.N.R.C. Monsieur ROUX 9 rue de la Trémoille 75008 PARIS **Signature**	FGTA-FO Monsieur NEDZYNSKI 7 passage Tenaille 75014 PARIS **Signature**
S.N.E.R.S. Monsieur BERTEREAU 14 terrasse Bellini 92806 PUTEAUX CEDEX **Signature**	C.F.D.T. Fédération des Services Monsieur BOKONGO Tour Essor 14 rue Scandicci 93508 PANTIN CEDEX **Signature**
	INOVA CFE-CGC Monsieur BRUDIEUX 59/63 rue du Rocher 75008 PARIS **Signature**
	Fédération des syndicats CFTC Commerce Services et Force de Vente Monsieur RUDOLF 34 quai de la Loire 75019 PARIS **Signature**
	C.G.T. 263 rue de Paris Case n° 425 93514 MONTREUIL CEDEX **Signature**