

LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS AU SEIN DE LA BRANCHE DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

APPLICABLE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012 AU SEIN DE COMPASS GROUP France

NOTE D'INFORMATION

L'ensemble des salariés a reçu à son domicile début septembre une communication les informant de la mise en place de la nouvelle grille de classification dans l'Entreprise, et de leur nouveau positionnement individuel.

Vous trouverez ci-joint un complément d'information, vous permettant de répondre aux questions de vos collaborateurs.

La nouvelle grille de classification résulte d'une négociation entre les partenaires sociaux de la branche qui a abouti à l'avenant n° 47 à la convention collective nationale relatif aux classifications des emplois dans la branche de la restauration collective.

Cet avenant a été signé le 9 Novembre 2011 par les partenaires sociaux, puis étendu le 2 Avril 2012 par arrêté du Ministre du Travail.

SOMMAIRE

1. Présentation générale, principe et définition de la nouvelle grille de classification	3
1.1. Les objectifs de la nouvelle grille de classification.....	3
1.2. Les principes de fonctionnement de la nouvelle grille	3
1.3. La définition des emplois repères.....	4
1.4. La définition des critères classant.....	4 /5
1.5. La nouvelle grille de classification.....	6
1.6. Les salaires minimaux de branche au 1 ^{er} Septembre 2012 au sein de CGF (la grille des minima de branche).....	6
2. Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de Compass	7
2.1. Qui est concerné par la nouvelle grille ?.....	7
2.2. A quelle date s'appliquent ces nouvelles dispositions ?.....	7
2.3. Qu'est ce qui change sur mon bulletin de salaire au 01/09/2012	7
2.4. Mon contrat de travail est il modifié par l'avenant 47 ?.....	7
3. Les situations particulières	7
3.1. J'étais précédemment positionné 2A, 2B, ou encore 3A dans la précédente grille de classification, et je suis positionné au niveau I dans la nouvelle grille, pourquoi ?	7
3.2. Je suis rattaché à l'emploi repère « Employé Polycompétent de Restauration », à quoi cela correspond il ?	8
3.3. Le Chef de cuisine, doit il avoir un statut « employé » ou « Agent de Maîtrise » ?	8
3.4. Le diététicien(ne), doit il/elle avoir un statut « employé » ou « Agent de Maîtrise ».....	8
3.5. Que ce passe t'il si un salarié a aujourd'hui un statut « Agent de Maîtrise » et un libellé de fonction rattaché à un emploi repère de statut « employé ».....	8
3.6. Pourquoi Compass a-t-il décliné des emplois repères supplémentaires par rapport à ceux définis dans l'avenant 47 ?	9
3.7. Le cas spécifique des fonctions support et fonctions sièges	9
4. L'intégration de la prime de caisse actuellement en vigueur	9
4.1. L'intégration de la prime de caisse et le passage automatique au niveau II.....	9
4.2. L'intégration de la prime de caisse pour les salariés de niveau III et plus	9
4.3. La mise en œuvre d'une nouvelle prime de caisse réservée aux salariés de niveau I	10
5. L'évolution professionnelle	10
5.1. Le certificat d'aptitude professionnelle pour l'accès au niveau II	10
5.2. Les nouveaux CQP.....	10
5.3. L'entretien de performance	10

1. Présentation générale, principe et définition de la nouvelle grille de classification

1.1. Les objectifs de la nouvelle grille de classification

Les objectifs recherchés par les partenaires sociaux (organisations syndicales et représentants des entreprises de restauration de collectivité) en négociant puis en signant cet avenant à la convention collective nationale ont été de :

- Regrouper les appellations (intitulés de fonction) de même nature au sein d'emploi repères (emplois types), et améliorer la cohérence des emplois et aboutir à un langage commun d'une entreprise de restauration à une autre.
- Identifier via des critères classant, les compétences propres à chaque emploi repère, et harmoniser les définitions d'emploi au sein des différentes entreprises du secteur.
- Clarifier les filières d'évolution professionnelle au sein de l'activité, permettre à chacun de mieux se situer dans l'organigramme et d'identifier les possibilités d'évolutions et les compétences à acquérir par la formation professionnelle ou l'expérience.
- Simplifier la grille de classification en associant chaque emploi repère à un seul niveau de la grille et un seul statut.
- Valoriser les Certificats de Qualification Professionnels (CQP) existant et identifier ceux à créer pour soutenir l'évolution professionnelle au sein de l'activité.
- Créer un niveau intermédiaire entre l'employé de Restauration et l'employé technique de Restauration : l'emploi repère « Employé polycompétent de restauration »

1.2. Les principes de fonctionnement de la nouvelle grille

- **9 niveaux** de classification de I à IX
 - Statut Employé : I, II, III, IV, V
 - Statut Agent de Maîtrise : VI, VII, VIII
 - Statut Cadre : IX
- **Des emplois repères** (30 définis par le SNRC + 17 Déclinés au sein de Compass) répartis cette grille. Chaque emploi repère reporte à un seul niveau.
Tous les libellés de fonction actuels ont été associés à l'un des ces emplois repères, et donc au niveau correspondant.
- Chaque emploi repère est défini en fonction de son positionnement **sur 5 critères classants** :
 - Technicité / polycompétence : sur une échelle de 1 à 6
 - Autonomie / responsabilité : sur une échelle de 1 à 6
 - Formation / diplôme / VAE : sur une échelle de 1 à 6
 - Animation d'équipe / Management : sur une échelle de 1 à 6
 - Relation convives et clients / communication : sur une échelle de 1 à 6
- **Une grille de salaire** définissant le salaire minimum pour chacun des 9 niveaux

1.3. La définition des emplois repères

Il s'agit d'emploi cibles ou types 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 de la restauration collective. L'emploi repère de la grille de classification correspond aux trois filières métiers classiques de notre secteur d'activité : service, cuisine et logistique.

Vous trouverez dans l'avenant 47 les listes, non exhaustives, des appellations rattachées à chaque emploi repère.

Par exemple :

Les appellations « Employé de restauration collective », ou « Employé de cafétéria », ou encore « hôtesse de restauration », seront rattachée à l'emploi repère « Employé de restauration ».

Les appellations « Responsable de caisse », « Responsable de préparations froides », ou encore « Chef de groupe restauration » seront rattachée à l'emploi repère « Employé Qualifié de Restauration »

1.4. La définition des 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 de le positionner dans la grille de classification.

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

- technicité/polycompétence,
- autonomie/responsabilité,
- formation/diplôme,
- animation d'équipe/management,
- relation convives-clients/communication

Chaque critère classant est décrit en 6 degrés. La description des emplois et des compétences sur la base des critères classant aboutit à leur positionnement au sein d'un des neuf niveaux de la grille (de I à IX).

Degrés des critères classants par niveau de classification					
Niveaux de classification	Technicité / Polycompétence	Autonomie / Responsabilité	Formation/ Diplôme/ VAE	Animation d'équipe / Management	Relation convives-clients / Communication
	I	D 1	D 1	D 1	D 1
	II	D 2	D 1	D 2	D 1
	III	D 2	D 1	D 3	D 2
	IV	D 3	D 2	D 4	D 2
	V	D 3	D 3	D 4	D 3
	VI	D 4	D 4	D 5	D 4
	VII	D 5	D 4	D 5	D 5
	VIII	D 5	D 5	D 6	D 5
	IX	D 6	D 6	D 6	D 6

Définitions des critères classants selon les 6 degrés					
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	Échanger 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	Être 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
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 de restauration	Manager les salariés dont la fonction nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour maîtriser un process complet.	Être 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 manager les salariés sur un ou plusieurs sites différents, Nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité	Être en capacité de communiquer, de négocier et de convaincre sur des enjeux importants économiques, financiers ou sociaux

1.5. La nouvelle grille de classification

Niveau de classification	Statut	Emplois repères SNRC Cuisine – Service de restauration - Logistique	Emplois repères complémentaires déclinés chez Compass Service hôtelier – Services Support – Fonctions Supports
I	Employé	Employé de restauration – Plongeur	Employé de service – Hôtesse – Contrat en alternance – Support 1
II	Employé	Employé Polycompétent de Restauration	
III	Employé	Employé Technique de Restauration – Caissier – Responsable de satellite – Employé Technique de service Logistique – Magasinier – Commis de cuisine – Commis Pâtissier	Employé technique de service – Support 3
IV	Employé	Employé Qualifié de Restauration – Employé Qualifié de Service Logistique - Chauffeur Livreur - Allotisseur – Cuisinier – Pâtissier	Employé Qualifié de service – Employé Qualifié Services Support
V	Employé	Second de cuisine – Chef de partie – Responsable point de vente – Responsable Logistique – Chef de cuisine « Employé »*	
VI	Maîtrise	Responsable Point de Restauration – Chef de cuisine – Chef pâtissier – Adjoint au responsable de restaurant - Diététicienne	Adjoint d'exploitation logistique – Responsable d'unité – Responsable Services support – Responsable Technique – Support 6 « emploi repère employé » M
VII	Maîtrise	Chef Gérant	
VIII	Maîtrise	Chef de production – Responsable de restaurant	Responsable de Site
IX	Cadre	Chef de Secteur – Directeur de restaurant	Cadre opérationnel 9 – Support 9

* Uniquement chef de cuisine existant, ne répondant pas aux conditions d'accès au statut Maîtrise

1.6. -Les salaires minimaux de branche au 1^{er} Septembre 2012 au sein de CGF (la grille des minima de branche)

Minima conventionnels au 01/09/2012	
Niveau I	1425,67
Niveau II	1430,25
Niveau III	1456,03
Niveau IV	1480,30
Niveau V	1536,42
Niveau VI	1606,19
Niveau VII	1735,10
Niveau VIII	1865,54
Niveau IX	2200,73

2. Mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de Compass

2.1. Qui est concerné par la nouvelle grille ?

La nouvelle grille s'applique à tous les collaborateurs en CDI ou CDD, quel que soit la fonction, le niveau et le statut, présents dans les effectifs au 1^{er} septembre 2012.

2.2. A quelle date s'appliquent ces nouvelles dispositions ?

L'avenant 47 est applicable normalement au 1^{er} octobre 2012. Lors des Négociations Annuelles d'Entreprise 2012, COMPASS GROUP France a décidé d'anticiper l'application de la nouvelle grille des emplois et des minima de salaire associés : celle-ci s'applique donc dès Septembre 2012.

2.3. Qu'est ce qui change sur mon bulletin de salaire au 01/09/2012

Un double affichage apparaît sur le bulletin de paye.

La dénomination d'emploi et le statut sont conservés tels qu'ils apparaissaient précédemment. S'ajoute ensuite le niveau conventionnel de I à IX selon le positionnement dans la grille de classification.

Puis sur une dernière ligne le nouvel emploi repère auquel le salarié est rattaché.

Le salaire de base est modifié si le salarié est concerné par l'application des nouveaux minima conventionnels au 1^{er} septembre 2012.

2.4. Mon contrat de travail est-il modifié par l'avenant 47 ?

Les changements négociés par les partenaires sociaux de la branche de la restauration collective, matérialisés par un avenant à la convention collective nationale étendue par le Ministre s'impose à tous les salariés de l'activité.

En conséquence, son application ne nécessite pas la signature d'un avenant au contrat de travail.

3. Les situations particulières

3.1. J'étais précédemment positionné 2A, 2B, ou encore 3A dans la précédente grille de classification, et je suis positionné au niveau I dans la nouvelle grille, pourquoi ?

Le 1^{er} Septembre 2012, la nouvelle grille se substitue à l'ancienne grille (anciens niveaux de I à VB). Il n'existe pas de table de correspondance entre les deux grilles.

Par exemple, un « employé de restauration », positionné jusqu'ici en niveau 2B, ne peut être positionné, compte tenu de son libellé de fonction, qu'au niveau I de la nouvelle grille. En effet, la nouvelle grille fait le lien entre le libellé de fonction et le niveau et ne permet pas de positionner un « employé de restauration » au-delà du niveau I.

Il faudra, dans les mois suivants l'application de cette nouvelle grille, effectuer un travail d'évaluation des missions et des responsabilités de ce salarié.

Vous pourrez, à cette fin, vous référer aux nouvelles définitions de fonction qui seront mises à votre disposition prochainement, pour apprécier si les missions réelles du collaborateur correspondent plus à celle d'un « employé polycompétent de restauration », d'un « employé technique de restauration », ou encore celle d'un « employé qualifié de restauration ».

Si c'est le cas, vous effectuerez une demande de requalification de l'emploi du salarié auprès de la DRH de votre D.O. Son libellé de fonction, son emploi repère et son niveau de classification seront alors réexaminés.

3.2. Je suis rattaché à l'emploi repère « Employé Polycompétent de Restauration », à quoi cela correspond il ?

Il s'agit d'un nouvel emploi repère, de statut Employé, positionné au niveau II de la grille. Cet emploi repère matérialise la polycompétence. Celle-ci se caractérise par la mise en œuvre et la maîtrise de plusieurs compétences techniques additionnelles à celles des activités de base.

Concrètement, il s'agit d'employé de restauration ou de plongeur qui réalisent de manière régulière des tâches de caisse ou de gestion de magasin.

En conséquence, au 1^{er} septembre 2012, deux catégories de salariés ont été positionnés au niveau II :

- o Ceux dont le libellé de fonction traduit cette polycompétence : par exemple « employé de restauration - caissier », « plongeur - magasinier », « technicien de distribution automatique »
- o Les salariés dont le libellé de fonction renvoie à un emploi repère de niveau I (par exemple : « employé de restauration », « employé de cafétéria »,...) qui percevait de manière régulière une prime de caisse et dont l'intégration au salaire de base (cf chapitre sur l'intégration de la prime de caisse) entraîne le passage automatique au niveau II.

Au 1^{er} Septembre 2012, leur libellé de fonction sera associé à l'emploi repère « Employé Polycompétent de restauration », et ils seront positionnés au niveau II de la nouvelle grille.

3.3. Le Chef de cuisine, doit il avoir un statut « employé » ou « Agent de Maîtrise » ?

A compter du 1^{er} septembre 2012, tout nouveau salarié recruté sur la fonction « Chef de cuisine » sera impérativement positionné au niveau VI, statut maîtrise.

Pour les chefs de cuisine actuellement au statut maîtrise, rien ne change et ils sont positionnés au niveau VI.

Pour les chefs de cuisine actuellement au statut employé, ils ont été positionnés au 1^{er} septembre 2012 au niveau V, statut employé. Leur situation doit être étudiée au cas par cas :

S'ils encadrent une équipe de production comprenant au minimum deux cuisinants, ils seront repositionnés au niveau VI, statut maîtrise. Ce repositionnement doit faire l'objet d'une demande auprès de la DRH de la DO.

Dans l'avenir, et quelque soit le nombre de salariés cuisinant encadrés, les chefs de cuisine titulaire du CQP « Chef de cuisine » qui vient d'être homologué, seront automatiquement positionné niveau VI, statut maîtrise.

3.4. Le diététicien(ne), doit il/elle avoir un statut « employé » ou « Agent de Maîtrise » ?

Les diététicien(nes), titulaire d'un diplôme d'état (DUT/BTS Diététique), sont obligatoirement positionnées au niveau 6, statut maîtrise, et ce, dès le 1er septembre 2012.

3.5. Que ce passe t'il si un salarié a aujourd'hui un statut « Agent de Maîtrise » et un libellé de fonction rattaché à un emploi repère de statut « employé »

Compte tenu des historiques de reprises, certains salariés sont en effet actuellement « surclassés » au niveau Maîtrise alors que leur fonction et le contenu réel de leur poste correspondent à un statut Employé.

Ces salariés seront obligatoirement maintenus au statut Maîtrise, Niveau VI (1^{er} niveau des agents de Maîtrise) compte tenu des dispositions de l'avenant 47 et de la grille de classification qui interdisent d'attribuer un statut de niveau inférieur.

Par exception, ils conserveront donc l'emploi repère correspondant à leur réel fonction auquel sera ajoutée la lettre M (pour Maîtrise).

Ainsi par exemple des « seconds de cuisine M », des « cuisiniers M », des « Employés Techniques de Restauration M », etc...

Ces emplois repères spécifiques ne sont pas disponibles pour les embauches ou les promotions.

3.6. Pourquoi Compass a-t-il décliné des emplois repères supplémentaires par rapport à ceux définis dans l'avenant 47 ?

Les négociateurs de l'avenant 47 se sont centrés sur les métiers de la restauration collective, de l'unité de restauration à la cuisine centrale. Compass Group France a développé d'autres activités, hors restauration stricto sensu, telle que l'hôtellerie ou du Facility Management en conservant la même convention collective.

Nous avons donc décliné des libellés d'emploi repère pour les faire correspondre aux métiers spécifiques de ces activités.

3.7. Le cas spécifique des fonctions support et fonctions sièges

Les négociateurs de l'avenant 47 ont repoussé à une négociation ultérieure la définition des emplois repères concernant les fonctions support. Néanmoins, ces salariés sont concernés par cette nouvelle classification dès le 1^{er} septembre 2012.

L'affichage du bulletin de salaire de Septembre sera structuré de la manière suivante pour les services dits « fonctionnels » : l'intitulé « support + le niveau de classification dans la grille ».

Par exemple, l'intitulé de fonction d'un salarié de statut agent de Maîtrise travaillant sur un Siège correspondra à l'emploi repère « Support 6 ».

4. L'intégration de la prime de caisse actuellement en vigueur

COMPASS GROUP France a négocié dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires 2012 l'intégration de la prime de caisse dans le salaire de base à partir du 1^{er} Septembre, sous certaines conditions.

4.1. L'intégration de la prime de caisse et le passage automatique au niveau II

Les employés de niveau I qui bénéficient de la prime en raison de l'exercice d'un service de caisse additionnel à leur activité de base (polycompétence) verront leur prime intégrée dans leur salaire et seront positionnés automatiquement au niveau II de la nouvelle grille.

Concrètement au 1^{er} Septembre 2012, leur libellé de fonction sera : « Employé Polycompétent de restauration », associé à l'emploi repère « Employé Polycompétent de restauration ».

4.2. L'intégration de la prime de caisse pour les salariés de niveau III et plus

La prime de caisse existante a été intégrée au salaire sur la base de la moyenne des montants perçus au cours des 12 derniers mois.

A compter de la mise en place de la nouvelle classification, les salariés de niveau II et plus ne sont plus éligibles à une prime de caisse.

4.3. La mise en œuvre d'une nouvelle prime de caisse réservée aux salariés de niveau I

A compter du 1^{er} septembre 2012, les collaborateurs de niveau I, qui, par définition, n'ont pas eu d'intégration de prime de caisse, et qui assureront de manière occasionnelle un service de caisse, seront éligibles à la nouvelle prime de caisse négociée avec les partenaires sociaux.

Cette nouvelle prime de caisse est d'un montant journalier de 1,50€ brut et sera accordée aux seuls collaborateurs de niveau I qui assurent un service complet de caisse (pour un montant de 0,75€ brut par jour pour les collaborateurs qui assurent le service de la même caisse par roulement).

Si la tenue de caisse cesse d'être occasionnelle pour devenir régulière (Moyenne perçue de 15 € par mois au titre de la prime de caisse sur 3 mois), cette prime sera automatiquement intégrée au salaire avec passage automatique au niveau II avec le libellé d'employé polycompétent de restauration.

5. L'évolution professionnelle

5.1. Le certificat d'aptitude professionnelle pour l'accès au niveau II

Il s'agit d'un certificat en cours d'élaboration par la Branche de la restauration collective qui permettra d'évaluer les acquis (savoirs de base) et qui sera sanctionné, s'il est validé, par l'obtention de la qualification « Employé polycompétent de restauration », niveau II de la nouvelle grille de classification des emplois.

Un collaborateur de niveau I (employé de restauration, etc) pourra demander à passer ce certificat à l'occasion de son prochain entretien professionnel annuel en 2013.

5.2. Les nouveaux CQP

Il y a quatre CQP existants : Employé Technique de Restauration (ETR), Employé Qualifié de Restauration (EQR), Chef Gérant, Commis de Cuisine.

La branche s'est engagée à créer rapidement les CQP suivants :

- o Employé Technique de Service Logistique ;
- o Responsable de point de Restauration ;
- o Chef de cuisine restauration collective ;
- o Chef pâtissier ;

L'entretien professionnel est le moment privilégié pour envisager l'accès à ces diplômes.

5.3. L'entretien de performance

Chez Compass, l'entretien professionnel a lieu tous les deux ans pour les employés. Il est le moment privilégié de discuter du métier et de l'adéquation au poste de travail, des formations à envisager en soutien d'un éventuel projet d'évolution.

Vous pourrez vous référer aux nouvelles définitions de fonction qui seront mises à votre disposition prochainement. Elles sont rédigées en reprenant et en adaptant à chaque métier les critères classants définis par la branche pour chaque niveau de classification.