

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2010

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1051459M

IDCC : 2002

PRÉAMBULE

Le présent accord à la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie porte refonte de la classification hiérarchique des emplois telle qu'elle résulte de l'accord du 27 avril 2006 et des précédents textes en la matière.

Il a pour objet de doter les entreprises de la filière blanchisserie-location de linge d'une nouvelle démarche méthodologique de classement des emplois et vise ainsi à répondre aux objectifs suivants :

- classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession ;
- reconnaître le savoir-faire des salariés de la profession ;
- prendre en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être prises en compte dans l'actuelle classification ;
- favoriser, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié ;
- établir une classification qui permette d'intégrer des métiers récents et à venir.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises de la filière blanchisserie, location de linge de la convention collective inter-régionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie.

Il se substitue aux dispositions issues des précédents accords et avenants sur les classifications de la branche, pour la filière blanchisserie-location de linge, dans les conditions prévues ci-après.

Article 1^{er}

Principes généraux

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois (annexe I) s'inscrivant dans une logique de :

- contenu de poste pour les catégories ouvriers et employés ;
- et de 4 critères classants pour les catégories techniciens, maîtrise et cadres :
 - autonomie ;
 - animation, management ;
 - technicité, adaptation ;
 - responsabilité.

Le système de classification est structuré comme suit :

Les niveaux I à IV se rapportent :

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

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

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

La classification des emplois comporte deux étapes successives :

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

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

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

Emplois repères

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

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

L'objet même du présent accord étant d'être adaptable à toutes les situations d'entreprise, les entreprises conservent la possibilité de positionner les emplois, sans se référer à la grille d'emplois repères telle qu'elle figure en annexe II, en tenant compte du contenu réel de chaque poste pour les ouvriers et les employés, et des critères classants pour les techniciens, maîtrise et cadres, conformément à la grille de positionnement figurant en annexe I.

Article 2

Mise en œuvre de l'accord

1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises disposeront d'un délai de 12 mois maximum, après publication de l'arrêté d'extension de l'accord, pour mettre en place la nouvelle classification.

2. Procédure de mise en œuvre

2.1. Au niveau de l'entreprise

Les modalités d'application feront l'objet d'une consultation des représentants du personnel de l'entreprise, au plus tard dans les 6 mois après publication de l'arrêté d'extension.

Les nouvelles classifications feront l'objet d'un affichage par la direction sur les panneaux réservés à cet effet.

2.2. Au niveau de la branche

Dans les 18 mois après la date de publication de l'arrêté d'extension du présent avenant, il sera procédé à un constat, en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place des nouvelles classifications.

3. Notification au salarié et recours

Les salariés seront informés de leur nouvelle classification.

Le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire connaître à l'employeur les éléments de fait d'un éventuel désaccord. Celui-ci sera examiné, le cas échéant, avec les représentants du personnel et/ou syndicaux.

En cas de persistance d'un désaccord au niveau de l'entreprise, et à l'issue d'un nouveau délai de 3 mois, la commission paritaire prévue à l'article 1.8 de la convention collective pourra être saisie à la diligence d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives.

4. Conséquence individuelle du nouveau classement

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.

Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur doit être maintenu. Si le minimum conventionnel résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en conséquence.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle.

Article 5

Notification et validité de l'accord

La partie patronale notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Article 6

Caractère obligatoire

L'accord de classification pourra être adapté dans un sens plus favorable aux salariés, en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 7

Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'extension.

Article 8

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 9

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension. Cette demande d'extension sera présentée par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Fait à Paris, le 9 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFPB ;

GEIST.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC.

ANNEXE I

Grille ouvriers

CAT.	NIV.	NIVEAU FORMATION Expérience pour le poste	CONTENU DU POSTE	COEF.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
			Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc, et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	II	Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
			Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1

CAT.	NIV.	NIVEAU FORMATION Expérience pour le poste	CONTENU DU POSTE	COEF.
	III	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
	IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille employés

CAT.	NIV.	NIVEAU FORMATION Expérience pour le poste	CONTENU DU POSTE	COEF.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	CAP, BEP + expérience Bac Pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1

CAT.	NIV.	NIVEAU FORMATION Expérience pour le poste	CONTENU DU POSTE	COEF.
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille maîtrise et cadres

CAT.	NIV.	NIVEAU FORMATION Expérience pour le poste	AUTONOMIE	ANIMATION, MANAGEMENT	TECHNICITÉ adaptation	RESPONSABILITÉ	COEF.
Technicien, maîtrise	V	Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Etude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		Bac + 2 ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2

CAT.	NIV.	NIVEAU FORMATION Expérience pour le poste	AUTONOMIE	ANIMATION, MANAGEMENT	TECHNICITÉ adaptation	RESPONSABILITÉ	COEF.
Technicien, maîtrise	VI	Bac + 4 et Bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1
Technicien, maîtrise	VII		Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Elaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
Cadre	VIII		A partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1

CAT.									
NIV.	IX								
NIVEAU FORMATION	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.								
Expérience pour le poste									
AUTONOMIE	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.								
ANIMATION, MANAGEMENT	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.								
TECHNICITÉ	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.								
RESPONSABILITÉ	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.								
COEF.	9.1								

ANNEXE II
EMPLOIS REPÈRES

Grille ouvriers

NIVEAU	COEF.	EMPLOI REPÈRE
I	1.1	Opérateur de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage...
II	2.1	Opérateur de production : comptage-ordonnancement sale, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client...
	2.2	Opérateur de production : lavage-ordonnancement, expédition, chauffeurs...
	2.3	Opérateur de production polyvalent...
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL...
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL...
IV	4.1	Agent de maintenance 2...

Grille employés

NIVEAU	COEF.	EMPLOI REPÈRE
I	1.1	Agent de classement, archivage, accueil...
II	2.1	Opérateur de saisie...
III	3.1	Assistant administratif, comptable ou commercial...
IV	4.1	Employé comptable, paie, assistant de direction...

Grille techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU	COEF.	EMPLOI REPÈRE
V	5.1	Technicien de maintenance, d'étude, de méthode, informatique, marketing...
V	5.2	Contremaître...
VI	6.1	Chef d'atelier, chef de vente, chef de service client...