

**ACCORD RELATIF A
LA CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIER, EMPLOYE, TECHNICIEN,
AGENT DE MAITRISE ET CADRE
DES ENTREPRISES DE POMPES FUNEBRES**

PREAMBULE

En concluant le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté d'actualiser par la négociation les classifications existantes dans les entreprises de pompes funèbres afin :

- de mieux adapter ces classifications aux évolutions constatées dans la profession, tendant toutes vers une amélioration des services rendus aux familles,
- de favoriser une meilleure évolution de carrière par un recours accru à la formation professionnelle continue, en respectant notamment les dispositions de la section 3 du décret N°95-653 du 9 mai 1995, relatives à la formation professionnelle des dirigeants et des agents des régies, entreprises ou associations habilités.
- de valoriser les métiers exercés au sein des entreprises de pompes funèbres et partant l'image de marque de la profession en attirant et conservant des personnels qualifiés.

Pour permettre à cette nouvelle classification d'accompagner les évolutions économiques, techniques et humaines, ainsi que de prendre en compte les spécificités de la profession des pompes funèbres, il est apparu opportun d'avoir recours à une méthode d'évaluation des emplois prenant en compte les critères classants suivants (voir en annexe I la définition des critères de classement) :

- contenu de l'activité/organisation du travail,
- autonomie/initiative,
- connaissances et/ou qualités requises/niveau de formation.

Sc
48

JCP

→

AD

ARTICLE 1er - DEFINITION DES NIVEAUX

Les parties signataires adoptent 7 niveaux de classification, chaque niveau étant subdivisé en deux positions (à l'exception du niveau 7 dont le personnel est regroupé en une seule position), définis selon les critères ci-dessous pour caractériser la structure des emplois.

Dans les entreprises relevant du présent accord, les emplois existants devront être classés à partir de la pesée d'emploi qu'ils représentent, élaborée par les critères définis dans l'énoncé général du niveau et en utilisant la méthode de classification figurant en annexe II.

La mise en oeuvre dans l'entreprise des classifications des emplois définis dans le présent accord s'effectuera après consultation des instances représentatives du personnel.

En cas de désaccord sur cette mise en oeuvre, une commission paritaire professionnelle nationale pourra être constituée et saisie du différend.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire le point des difficultés éventuelles d'application de la présente classification, vingt-quatre mois après sa mise en oeuvre, sans préjudice de l'intervention, entre-temps, de la commission paritaire professionnelle nationale ci-dessus indiquée.

Les parties conviennent également que les entreprises devront tenir compte et favoriser en fonction des possibilités tenant tant à l'entreprise qu'aux salariés concernés la promotion professionnelle des salariés.

OUVRIERS - EMPLOYES

Niveau 1

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail, la manière de faire et les procédures à respecter, l'agent relevant de ce niveau exécute des tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Les emplois de cette catégorie n'exigent pas de qualification préalable, mais seulement selon le cas, soit une simple adaptation de courte durée au poste de travail, soit la formation prévue à l'article 13 du décret 95-653 du 9 mai 1995.

PO-SI-TION	CONTENU DE L'ACTIVITE/ ORGANISATION DU TRAVAIL	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES ET/OU QUALITES REQUISES/ NIVEAU DE FORMATION
1.1.	. Travaux élémentaires de simple exécution effectués selon des consignes simples et précises.	. Pas d'autonomie. Contrôle constant de la hiérarchie	. Travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières. Une simple adaptation de courte durée au poste de travail suffit.
1.2.	. Travaux simples sans difficultés particulières exécutés à partir de consignes simples.	. Pas d'autonomie. Initiatives élémentaires. Contrôle régulier de la hiérarchie.	. Les connaissances nécessaires à l'exécution des tâches de l'emploi sont acquises par l'expérience ou la formation professionnelle.

LS Sc

25.4.96

JU

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

.1.

Niveau 2

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, cet agent exécute des tâches constituées par un ensemble d'opérations simples à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

Les agents classés au niveau 2 occupent des emplois supposant soit :

- de bonnes connaissances professionnelles acquises par l'expérience et/ou la formation professionnelle,
- soit un niveau de formation équivalent à celui de CAP/BEP.

PO-SI-TION	CONTENU DE L'ACTIVITE/ ORGANISATION DU TRAVAIL	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES ET/OU QUALITES REQUISES/ NIVEAU DE FORMATION
2.1.	. Travaux présentant un faible degré de complexité et de diversité, effectués à partir d'instructions simples.	. Initiative personnelle occasionnelle et de portée limitée. Contrôle fréquent de la hiérarchie.	. Les connaissances professionnelles de base du métier sont acquises par l'expérience et/ou la formation professionnelle.
2.2.	. Travaux présentant un degré plus important de complexité ou de diversité que ceux précédents, effectués à partir d'instructions simples.	. Initiatives limitées aux travaux courants de sa catégorie. Contrôle ponctuel de la hiérarchie.	. Travaux nécessitant de bonnes connaissances professionnelles acquises par l'expérience, la formation professionnelle ou une formation initiale de niveau CAP.

Niveau 3

L'agent relevant de ce niveau effectue des travaux de nature et de mise en oeuvre variées, en application des règles d'une technique ou de procédures internes connues. Il le fait d'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, lui laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes.

Il peut avoir la responsabilité technique des interventions et tâches réalisées par du personnel de qualification moindre. Cet agent peut par ailleurs avoir la responsabilité technique ou hiérarchique de personnels de niveaux 1 à 2 inclus.

Ces emplois exigent de solides connaissances acquises par l'expérience et/ou la formation professionnelle ou un niveau de formation initiale équivalent à un CAP ou un BEP, et pour les plus élevés d'entre eux un niveau équivalent à celui du Baccalauréat.

Ces emplois requièrent la connaissance de métiers connexes.

SC 18
25.4.96
34

[Signature]
EB

[Signature] .1.

PO-SI-TION	CONTENU DE L'ACTIVITE/ ORGANISATION DU TRAVAIL	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES ET/OU QUALITES REQUISES/ NIVEAU DE FORMATION
3.1.	. Emploi comportant un ensemble de tâches variées et d'une certaine complexité ou technicité, à coordonner et à effectuer à partir d'instructions générales. Le titulaire peut être amené à organiser ou à coordonner le travail technique du personnel de qualification moindre.	. Fait preuve d'une certaine initiative dans l'exécution des tâches. Contrôle de bonne fin de la hiérarchie.	. Emplois nécessitant de bonnes connaissances acquises par une expérience professionnelle confirmée et réussie au niveau inférieur ou la formation professionnelle appropriée ou un niveau de formation initiale équivalent à celui du CAP ou du BEP. Ces emplois requièrent un minimum de connaissance des métiers connexes.
3.2.	. Emploi comportant un ensemble de tâches variées caractérisées par leur complexité ou leur technicité et effectuées à partir de directives générales. Le titulaire peut être amené à organiser ou à coordonner le travail technique du personnel de qualification moindre.	. Fait preuve d'initiatives dans l'exécution des tâches. Contrôle de bonne fin de la hiérarchie. . Sur instruction du chef d'entreprise ou d'établissement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	. Emploi nécessitant de très solides connaissances acquises par l'expérience ou la formation professionnelle ou un niveau de formation initial équivalent à celui du BAC. Cet emploi requiert la connaissance des métiers connexes.

TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE

Niveau 4

L'agent relevant de ce niveau coordonne ou assure la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie d'un ensemble complexe. Il effectue ces travaux à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs à atteindre, les moyens et règles de gestion.

Il conduit et assure, directement ou indirectement, la responsabilité d'équipes (ou d'un ou plusieurs agents) et met en oeuvre la cohésion de leur intervention.

Les agents relevant de ce niveau occupent des emplois exigeant un niveau de formation supérieur ou de très solides connaissances acquises par l'expérience ou la formation professionnelle.

Sc

R
13

J.

44

25.4.96

JCP

PO-SI-TION	CONTENU DE L'ACTIVITE/ ORGANISATION DU TRAVAIL	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES ET/OU QUALITES REQUISES/ NIVEAU DE FORMATION
4.1.	<p>Employi comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la réalisation d'activités complexes et nécessitant la prise en compte et l'intégration de données externes à la fonction. <p>et (ou)</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'organisation, la coordination et le contrôle du travail de personnel de qualification moindre. <p>et ce, à partir de directives d'organisation émanant d'un cadre ou agent de maîtrise.</p> <ul style="list-style-type: none"> . Peut être amené à exercer le tutorat des nouveaux embauchés. 	<ul style="list-style-type: none"> . Initiatives relatives à la réalisation des tâches à effectuer. . Missions de représentations correspondantes, par délégation du chef d'entreprise ou d'établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> . Emploi nécessitant une technicité confirmée, la maîtrise du métier et la connaissance des différents métiers connexes qu'il peut être amené à coordonner . Emploi nécessitant une expérience réussie et confirmée au niveau inférieur et/ou une formation professionnelle appropriée.
4.2.	<p>Employi comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la réalisation d'activités telles que définies au 4.1. et caractérisées par le niveau de la technicité requis, - l'organisation, la coordination et le contrôle du travail de personnel de qualification moindre. <ul style="list-style-type: none"> . Tutorat des nouveaux embauchés. 	<ul style="list-style-type: none"> . Une certaine autonomie. . Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise ou d'établissement et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers. 	<ul style="list-style-type: none"> . Emploi nécessitant une grande technicité, la parfaite maîtrise de son métier et une bonne connaissance des métiers connexes qu'il peut être amené à coordonner. . Emploi nécessitant une expérience réussie et confirmée à l'échelon inférieur et/ou une formation professionnelle appropriée.

CADRES

Niveau 5

Dans le cadre des orientations générales déterminées par l'entreprise, le titulaire de l'emploi est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires ou d'assurer lui-même une activité fonctionnelle ou opérationnelle mettant en oeuvre une certaine autonomie et une formation dans sa spécialité.

Il assure ou coordonne les missions qui lui sont confiées

68 SC

JCP

[Signature]

[Signature]

.1.

L'agent relevant de ce niveau peut être amené à encadrer du personnel de niveau 1 à 4. Cet agent est généralement placé sous la responsabilité d'un salarié occupant un emploi de niveau 6 ou 7.

Le niveau requis pour cet emploi est un diplôme d'enseignement supérieur relatif à l'activité exercée, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente.

PO-SI-TION	CONTENU DE L'ACTIVITE/ ORGANISATION DU TRAVAIL	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES ET/OU QUALITES REQUISES/ NIVEAU DE FORMATION
5.1.	Emplois comportant : . la réalisation de travaux diversifiés nécessitant des adaptations de modes opératoires et des décisions à prendre ponctuellement, les moyens étant définis. . la responsabilité d'animation et l'encadrement hiérarchique d'agents de qualification de niveaux moindres.	. Coordination d'activités différentes et complémentaires dans le cadre d'instructions générales à suivre dans un cadre défini. Contrôle fait par la hiérarchie sur l'atteinte des résultats fixés dans le temps.	. Le niveau requis pour cet emploi est un diplôme d'enseignement supérieur relatif à l'activité exercée ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi que des aptitudes au management.
5.2.	Emplois comportant : . la réalisation de travaux diversifiés nécessitant des adaptations de modes opératoires et des décisions à prendre régulièrement. . la responsabilité d'animation et l'encadrement hiérarchique d'agents de qualification de niveaux moindres.	. Coordination d'activités différentes et complémentaires dans le cadre d'orientations générales. Contrôle fait par la hiérarchie sur l'atteinte des résultats fixés dans le temps.	. Le niveau requis pour cet emploi est un diplôme d'enseignement supérieur relatif à l'activité exercée ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi que des aptitudes au management.

Niveau 6

Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue.

Sa place dans la hiérarchie lui donne une autorité hiérarchique ou fonctionnelle à l'égard d'un ou plusieurs cadres dont il oriente ou contrôle les activités. Cet agent exerce, dans des domaines commerciaux, administratifs, juridiques ou de gestion, des activités nécessitant une large autonomie de jugement et d'initiative.

Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une expérience professionnelle équivalente.

Handwritten signatures and dates at the bottom of the page, including "25.4.96" and various illegible signatures.

PO-SI-TION	CONTENU DE L'ACTIVITE/ ORGANISATION DU TRAVAIL	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES ET/OU QUALITES REQUISES/ NIVEAU DE FORMATION
6.1.	. Emplois comportant la coordination d'un ensemble d'activités relevant d'une ou plusieurs fonctions impliquant une grande expertise dans ce domaine ou la responsabilité d'un centre de profit avec animation hiérarchique d'équipes.	. Objectifs à atteindre dans un cadre d'action qui n'est pas entièrement défini et que le titulaire du poste peut être amené à adapter. Il est contrôlé à posteriori par son hiérarchique direct sur l'atteinte des objectifs de l'équipe.	. Expertise reconnue, soit par un diplôme de l'Enseignement Supérieur et/ou une formation ou une expérience approfondie dans son domaine d'activité permettant l'étude, l'analyse, la synthèse et la coordination d'informations nécessaires à la marche de l'unité ou des unités et l'animation des collaborateurs placés sous sa responsabilité.
6.2.	. Emplois comportant la coordination d'un ensemble d'activités relevant d'une ou plusieurs fonctions impliquant une grande expertise dans ce domaine, avec animation hiérarchique d'équipes ou la responsabilité de plusieurs centres de profit dans une entreprise à structures complexes avec animation hiérarchique des équipes des centres de profit.	. Contribution avec la hiérarchie à la définition de la stratégie et des plans d'action qui découlent de la politique à mettre en oeuvre dans son secteur d'activité. Transmet les objectifs à atteindre aux équipes qu'il encadre. Le contrôle de la conformité est effectué d'après les résultats, de façon globale et souvent différé.	. Les connaissances requises et le niveau de formation sont identiques à ceux du niveau 6.1. Toutefois, les titulaires de ces postes occupent tous une position hiérarchique impliquant de très grandes aptitudes managériales.

Handwritten notes and signatures:
 Sc
 JCF
 L8
 JG
 J3
 J

Niveau 7

L'existence d'un tel poste se justifie par la taille de l'entreprise et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, secteurs ou agences, sur un plan régional ou national. Une telle classification résulte aussi de l'importance des responsabilités de coordination, d'efficacité et de rentabilité d'un ensemble de services ou d'activités différentes.

La place hiérarchique du cadre de cette position lui donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents. L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente.

PO-SI-TION	CONTENU DE L'ACTIVITE/ ORGANISATION DU TRAVAIL	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES ET/OU QUALITES REQUISES/ NIVEAU DE FORMATION
7.	. Participe à la définition de la stratégie de l'entreprise.	. Autonomie de jugement et d'initiative la plus large.	. Combinaison de connaissances et d'expériences entraînant un niveau approfondi d'expertise permettant, en fonction de l'analyse de données internes et externes, une large latitude d'interprétation, pour concevoir ses plans d'actions et/ou ceux de ses collaborateurs et les évaluer. Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une expérience professionnelle équivalente.

ARTICLE 2 - DEFINITION ET CONSEQUENCES DE LA POLYVALENCE DANS LES ENTREPRISES DE POMPES FUNEBRES

Différents facteurs d'organisation des entreprises ou des agences de pompes funèbres impliquant qu'un seul et même salarié soit appelé à exercer des activités variées, correspondent à plusieurs types d'emploi relevant ou non d'un même niveau de classification ou des mêmes filières.

Les emplois de cette nature impliquent toutefois la mise en oeuvre de critères d'autonomie, de responsabilité ou de formation qui les font relever de l'un ou l'autre des niveaux de classification existant. Il est toutefois apparu nécessaire de clarifier les conditions concrètes de mise en oeuvre de ces emplois impliquant une polyvalence plus ou moins importante au regard des niveaux conventionnellement définis.

25.4.96

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "SC", "JL", and others.

En conséquence, dans les entreprises de pompes funèbres, il est convenu qu'en cas de polyvalence significative et permanente dans le poste occupé, correspondant à 50 %, ou plus, du temps de travail du salarié, concernant des emplois relevant de deux niveaux d'emplois différents, le salarié concerné sera classé au niveau supérieur.

POLYVALENCE

Exercice d'activités variées correspondant à plusieurs types d'emploi.

ARTICLE 3

Le présent accord et ses annexes annulent et remplacent toutes dispositions antérieures relatives aux mêmes objets contenus dans de précédents accords.

ARTICLE 4- DEPOT - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

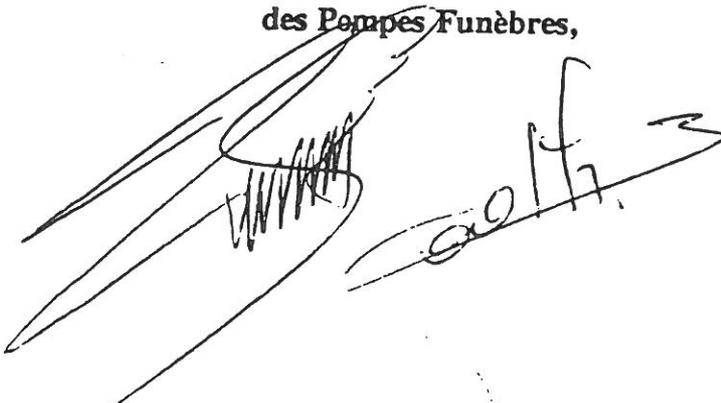
Le présent accord qui constitue un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres sera, en application des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail, déposé en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes.

Les parties s'engagent à en demander l'extension.

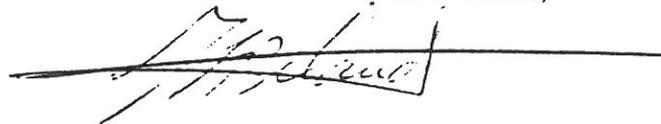
Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au premier juillet 1996.

Fait à PARIS, le 25 Avril 1996

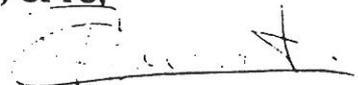
Pour la Fédération Nationale
des Pompes Funèbres,



Pour la Fédération INTERCO-CFDT,

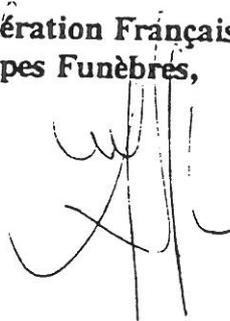


Pour la Fédération des Employés, Cadres,
Techniciens et Agents de Maîtrise
(FECTAM) CFTC,



Pour la Fédération Française
des Pompes Funèbres,

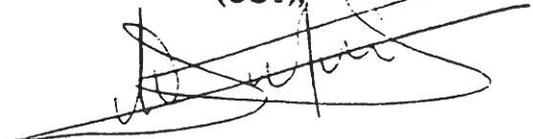
J. GUER



Pour Le Syndicat National de l'Encadrement
des Services Funéraires CGC,
Fédération Nationale de l'Encadrement
des Transports et du Tourisme,



Pour le Syndicat National de Thanatologie
(CGT),



Pour l'Union Nationale
des Services Funéraires F.O.,



DEFINITION DES CRITERES ET NIVEAUX DE CLASSEMENT

La grille de classification des personnels ouvriers, employés, TAM et cadres des entreprises de pompes funèbres comprend les définitions générales des emplois répertoriées en 7 niveaux de qualification eux-mêmes subdivisés en 2 positions (à l'exception du niveau 7 dont le personnel est regroupé en une seule position), définis par les critères suivants :

- contenu de l'activité/organisation du travail :

Il s'agit de la nature et du degré de difficulté des travaux à exécuter.

- autonomie/initiative :

Il s'agit du degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail.

- Connaissances et/ou qualités requises/niveau de formation :

Il s'agit :

- . de l'ensemble des moyens éducatifs, scolaires et professionnels mis en oeuvre pour préparer le salarié à l'exercice de son activité dans l'entreprise. La formation est un moyen prioritaire d'accompagnement de l'adaptation aux techniques et services nouveaux.
- . et/ou de la pratique du métier consistant pour le salarié en un acquis lui ayant fourni des connaissances professionnelles
- . ainsi que de son degré d'adaptation.

44

Sc

~~Sc~~

JW

fs



METHODE DE CLASSIFICATION

Généralités

Pour effectuer la classification des salariés des entreprises de pompes funèbres, il convient :

- 1°- de s'attacher à l'emploi occupé et non au classement des aptitudes personnelles du salarié concerné,
- 2°- de ne pas prendre en compte, comme un a priori, la dénomination attribuée au salarié dans l'entreprise, mais au contraire d'analyser la pesée de l'emploi occupé, appréciée en termes :
 - contenu de l'activité/organisation du travail,
 - autonomie/initiative,
 - connaissances et/ou qualités requises/niveau de formation.

Ces paramètres s'appliquent pour chaque niveau, dans les conditions définies ci-dessus.

A TITRE D'EXEMPLES

OUVRIERS - EMPLOYES

Niveau 1

- 1.1. Agent assurant tous travaux de manutention simple (pompes funèbres et/ou marbrerie) ne nécessitant pas de spécialisation, mais une simple adaptation de courte durée au poste de travail (ex : manoeuvre).

Agent exécutant seul, ou sous la surveillance d'un chef d'équipe, tous travaux variés de nettoyage en utilisant éventuellement des machines d'entretien, et pouvant effectuer des travaux de petite manutention liés au nettoyage de locaux.

Agent assurant principalement les liaisons externes, courses, petites livraisons pour une entreprise, souvent à l'aide d'un véhicule ne nécessitant généralement pas le permis B : bicyclette, cyclomoteur, etc, équipé et pouvant être chargé d'effectuer des travaux simples de classement ou de petite manutention.

- 1.2. Agent effectuant le portage des cercueils, la manipulation des corps lors des différentes opérations mortuaires et la mise en place des articles funéraires, ainsi qu'assurant différents travaux d'exécution, tels que le déchargement des camions de livraison, le rangement des marchandises, la préparation des cercueils, ayant reçu la formation prévue à l'article 13 du décret 95-653 du 9 mai 1995 (ex : porteur qualifié).

Agent administratif effectuant des tâches élémentaires de mise sous enveloppes, de reprographie, de petite manutention.

Niveau 2

- 2.1. Agent effectuant le portage des cercueils, la manipulation des corps lors des différentes opérations mortuaires et la mise en place des articles funéraires, ainsi qu'assurant différents travaux d'exécution, tels que le déchargement des camions de livraison, le rangement des marchandises, la préparation des cercueils et, à titre accessoire, les missions du chauffeur (ex : porteur-chauffeur).

Agent accueillant, renseignant, guidant les familles et présentant les corps dans les chambres funéraires, répondant au téléphone et effectuant divers travaux d'ordre administratif.

Les mêmes travaux peuvent être réalisés dans les crématoriums (ex : hôtesse)

45

25.4.96

[Handwritten signatures and initials]

1.

Agent effectuant le fossage, le terrassement sans l'aide de moyens mécaniques, l'étalement, l'ouverture et la fermeture des caveaux sans dépose de monument, l'entretien de sépultures, les travaux d'exhumation et la conduite des véhicules appropriés. Il assiste des ouvriers de qualification supérieure (ex : fossoyeur).

Agent, dans les agences de pompes funèbres, effectuant les ventes courantes d'articles funéraires, assurant la mise en magasin de la marchandise, son marquage et tous travaux annexes, facturant et encaissant les achats, réalisant des compositions florales et composant la vitrine du magasin, pouvant également accueillir, renseigner et conseiller la clientèle (ex : vendeur ou vendeuse).

- 2.2. Agent assurant la conduite d'un véhicule funéraire ou assimilé en respectant la réglementation en vigueur et en veillant à la sécurité des personnes transportées, veillant au bon état de marche du véhicule, assurant sa propreté et son entretien courant, signalant toute anomalie constatée et tenant à jour les documents de bord du véhicule, participant aux opérations de portage et de manipulation des corps, pouvant être amené occasionnellement à ordonnancer les convois et à assurer différents travaux d'exécution (ex : chauffeur-porteur).

En sus des travaux repris au niveau 2 - position 1 - alinéa 3 - ci-dessus, agent effectuant le fossage, le terrassement avec l'aide de moyens mécaniques, le montage de caveaux préfabriqués, la pose et la dépose de monuments simples.

Agent qui coordonne le déroulement des diverses cérémonies qui ont lieu de la mise en bière jusqu'à l'inhumation ou la crémation (ex : maître de cérémonie ou ordonnateur ou monteur de convois).

Agent effectuant des travaux simples de comptabilité, tels que la tenue des livres, journaux auxiliaires et tenant des comptes particuliers, suivant leur évolution, établissant et justifiant leurs balances.

Niveau 3

- 3.1. Agent de chambre funéraire réceptionnant les corps et accueillant les familles dans les chambres funéraires, assurant l'ensemble des travaux nécessaires pour la présentation des corps, secondant le médecin pour les autopsies et prélèvements divers, assurant la mise en bière ainsi que le portage des cercueils pour les opérations au départ de la chambre funéraire, assurant l'enlèvement des corps sur la voie publique, au domicile et dans les établissements de soins, la conduite des véhicules spécialement agréés pour le transfert des corps avant mise en bière et effectuant divers travaux d'exécution (ex : agent de chambre funéraire).

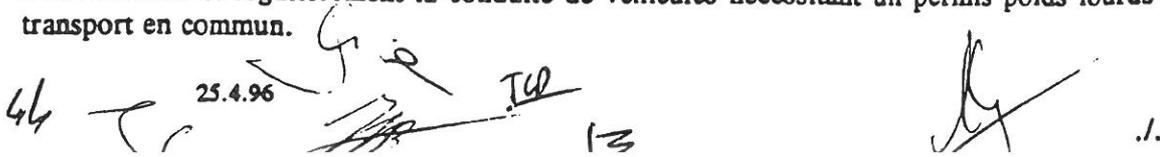
Agent assurant l'ensemble des travaux nécessaires pour la présentation des corps. Il peut assister le thanatopracteur dans l'exercice de son activité.

Il participe également aux mises en bière, portages de cercueils, manipulations des corps lors des différentes opérations mortuaires, ainsi qu'à la conduite des véhicules funéraires.

Agent de crématorium réceptionnant les corps, accueillant les familles et ordonnant les cérémonies dans les crématoriums, vérifiant l'ensemble des documents du dossier de crémation, procédant à la crémation (mise en route du four, fonctionnement, réglage), assurant la remise des cendres aux familles ou éventuellement la dispersion et assurant divers travaux d'exécution (entretien du four, nettoyage, environnement, etc...) (ex : agent de crématorium).

En sus des travaux repris au niveau 2 - position 2 - alinéa 1 ci-dessus, agent assurant effectivement et régulièrement la conduite de véhicules nécessitant un permis poids lourds ou transport en commun.

46 T 25.4.96 TCP 13



Agent effectuant avec des fleurs naturelles des compositions de toute nature, ainsi que des ventes d'articles funéraires et des fleurs.

Agent réalisant des ouvrages maçonnés tels que caveaux, semelles, effectuant la pose et la dépose de tous types de monuments et la gravure machine. Agent assurant la responsabilité d'ouvriers de qualification moins élevée.

Agent assurant effectivement et régulièrement la conduite de véhicules affectés au transport sur de longues distances, susceptible de passer une ou plusieurs nuits à l'extérieur de son domicile, étant responsable de son véhicule et devant prendre toutes les initiatives et dispositions nécessaires pour assurer le service dans de bonnes conditions.

- 3.2 En sus des travaux et responsabilités repris au niveau 3 - position 1 - alinéa 5 ci-dessus, agent effectuant la pose et la dépose de tous types de monuments de toutes dimensions, y compris chapelles. Effectue la gravure manuelle.

Agent assurant sur instruction et sous contrôle étroit de la hiérarchie des opérations simples relatives à la réception des familles, aux ventes des différents produits et services, aux démarches administratives et aux cérémonies d'obsèques. Cet agent peut être amené à assurer différents travaux d'exécution (opérations de portage, mises en bière, conduite de véhicules...).

Agent qui, sous le contrôle du responsable de la comptabilité ou de l'expert comptable, enregistre en comptabilité toutes les opérations commerciales ou financières, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques (ex : comptable 1er échelon).

Agent rédigeant, à partir de directives simples, la correspondance courante en assurant la frappe et pratiquant la sténographie. Constitue, tient à jour et classe les dossiers, tient l'agenda de son supérieur, prépare ses réunions, organise ses déplacements, reçoit, filtre et transmet les appels téléphoniques.

TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE

Niveau 4

- 4.1. Agent prenant les initiatives nécessaires pour adapter les directives reçues et les traduire en consignes à l'usage du personnel ouvrier dont il a la responsabilité, répartissant et affectant les tâches, contrôlant la réalisation du travail, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Agent concluant directement et de manière autonome avec les familles l'organisation et les conditions de la prestation funéraire. Il assure la réception des familles, effectue les ventes des différents produits et services commercialisés par l'entreprise, les démarches administratives consécutives à un décès, organise et dirige les cérémonies d'obsèques en mettant en oeuvre les différents moyens techniques dont dispose l'entreprise pour un bon déroulement de la cérémonie, assiste les familles en permanence, assure le recouvrement des créances et effectue divers travaux administratifs y afférents. Il est le garant de la qualité du service et de la satisfaction des familles. Il coordonne à l'occasion de la cérémonie l'activité du personnel de niveau moins élevé (ex : assistant funéraire).

Agent titulaire du diplôme national de Thanatopracteur exerçant cette activité dans une entreprise de pompes funèbres dûment habilitée et pouvant également participer aux missions reprises au niveau 4 position 1, alinéa 2 ci-dessus.

45

25.4.96

SC

JCP

13

JCP

13

JCP

1.

- 4.2. En sus des missions reprises au niveau 4, position 1, alinéa 2 ci-dessus, agent capable en outre, à partir de compétences éprouvées, de traiter de manière autonome tous dossiers d'obsèques, quelle qu'en soit la complexité au plan commercial, juridique ou administratif.

Agent délégué de l'entreprise responsable d'un point de vente dont il assure le bon fonctionnement et le développement commercial en liaison avec le responsable auquel il est rattaché.

Agent occupant un emploi exigeant les capacités requises pour l'agent de niveau 3, qui est en outre chargé de tous les travaux préparatoires au bilan et au compte d'exploitation, sous le contrôle, le cas échéant, d'un chef comptable ou d'un expert comptable, et qui peut également avoir une responsabilité hiérarchique sur les aides-comptables (ex : comptable 2ème échelon).

CADRES

Niveau 5

- 5.1. Agent délégué de l'entreprise responsable d'une antenne dont il assure le bon fonctionnement et le développement commercial, en liaison avec le responsable auquel il est rattaché et assurant la responsabilité d'encadrement de personnels de niveaux moindres placés sous son autorité hiérarchique.

Agent veillant à optimiser les moyens mis à sa disposition (véhicules, matériels, locaux...), afin d'aboutir à une planification rationnelle et efficace du service. Il anime et encadre le personnel placé sous son autorité hiérarchique.

- 5.2. Agent effectuant les tâches définies pour le niveau 4 - position 2 - alinéa 4 - et qui est chargé de l'ensemble des opérations comptables de l'établissement, qui coordonne les travaux comptables et constitue les documents finaux, établit les comptes d'exploitation et les postes du bilan à présenter à la direction de l'entreprise et est responsable du travail des comptables placés sous ses ordres, le cas échéant, en liaison avec un expert-comptable.

Niveau 6

- 6.1. Agent délégué dirigeant un centre de profit pouvant regrouper plusieurs points de vente. Il est en charge du développement de l'activité commerciale de son centre de profit. Il assure l'animation et l'encadrement des équipes qu'il dirige. Par la qualité de ses relations publiques, il contribue à développer la notoriété de l'entreprise.

Adjoint de cadres supérieurs ou dirigeants de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, administratif ou juridique, et pouvant être amené à les suppléer.

- 6.2. Responsable de région dans les entreprises à structures complexes. Il dirige un ensemble régional regroupant plusieurs centres de profit. Il est en charge du développement de l'activité commerciale de sa région. Il assure l'animation et l'encadrement du personnel qu'il dirige. Il met en place les politiques définies par la direction générale.

Cadres commerciaux, financiers ou administratifs relevant d'un agent de niveau 7 participant dans leur fonction à la mise en oeuvre et à l'orientation des décisions de la direction générale de l'entreprise.

Niveau 7

7. Cadres dirigeants d'entreprise.

LB SC

25.4.96

0 0 0
TUP
-13

CALCUL DU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL

1. Calcul :

Le salaire minimum mensuel conventionnel est obtenu par la somme de deux éléments :

- a) le montant de la base correspondant à la position 1 - 1
- b) la valeur des points attribués à chaque position.

2. Eléments intégrés dans le salaire de comparaison :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque catégorie de salariés est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum conventionnel de son coefficient :

. seront pris en compte, au prorata du temps de présence :

- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail ;
- et les avantages en nature.

. ne seront pas pris en compte :

- les paiements des heures supplémentaires
- les primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté
- et les remboursements de frais.

3. Rémunération variable :

Les salariés disposant d'une rémunération en tout ou partie variable bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération pour l'année civile équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel de leur coefficient, multiplié par douze. Cette rémunération annuelle garantie donnera lieu à une régularisation éventuelle à la fin de la période de référence, le cas échéant, au prorata du temps de présence.

4. Barèmes des salaires minima :

Les barèmes minima découlant de ces calculs sont joints à la présente annexe sous la forme :

- . d'un tableau des minima à l'embauche,
- . de deux tableaux complémentaires, incluant une évolution en fonction de l'ancienneté pour les catégories :
 - . ouvriers et employés
 - . techniciens et agents de maîtrise

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche - ou de la nomination en cas de promotion - s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

44 SC

25.4.96

Je. * * * * *
JUP
- 13

10