

Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.

Accord du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre

Signataires

Organisations d'employeurs :

Fédération nationale des pompes funèbres ; Fédération française des pompes funèbres.

Organisations syndicales des salariés :

Fédération Intercos CFTD ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ; Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ; Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme ; Syndicat national de thanatologie CGT ; Union nationale des services funéraires FO.

Préambule

En vigueur étendu

Création Accord 1996-04-25 en vigueur le 1er juillet 1996 BO Conventions collectives 96-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1996 JORF 27 juillet 1996

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 de régies, entreprises ou associations habilitées ;

- de valoriser les métiers exercés au sein des entreprises de pompes funèbres et portant 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 en 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.

Définition des niveaux

Article 1

En vigueur étendu

Création Accord 1996-04-25 en vigueur le 1er juillet 1996 BO Conventions collectives 96-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1996 JORF 27 juillet 1996

Les parties signataires adoptent 7 niveaux de classification, chaque niveau étant subdivisé en 2 positions (à l'exception du niveau 7 dont le personnel est regroupé en 1 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 œuvre 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 œuvre, 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, 24 mois après sa mise en œuvre, 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. Employés

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 à la formation prévue à l'article 13 du décret n° 95-653 du 9 mai 1995.

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités 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.

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.

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités 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	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

	partir d'instructions simples.		une formation initiale de niveau CAP.
--	--------------------------------	--	---------------------------------------

Niveau 3

L'agent relevant de ce niveau effectue des travaux de nature et de mise en œuvre 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 œuvre 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.

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités 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 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 des 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 maîtrise

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 œuvre 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.

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités requises - niveau de formation
4.1	<p>Emploi 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, et/ou - l'organisation, la coordination et le contrôle du travail de personnel de qualification moindre, et ce, à partir de directives d'organisation émanant d'un cadre ou agent de maîtrise. <p>Peut être amené à exercer le tutorat des nouveaux embauchés.</p>	<p>Initiatives relatives à la réalisation des tâches à effectuer.</p> <p>Missions de représentations correspondantes, par délégation du chef d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>Emploi nécessitant une technicité confirmée, la maîtrise du métier et la connaissance des différents métiers connexes qu'il peut être amené à coordonner.</p> <p>Emploi nécessitant une expérience réussie et confirmée au niveau inférieur et/ou une formation professionnelle appropriée.</p>
4.2	<p>Emploi 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. <p>Tutorat des nouveaux embauchés.</p>	<p>Une certaine autonomie.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Emploi nécessitant une expérience réussie et confirmée à l'échelon inférieur et/ou une formation professionnelle appropriée.</p>

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 œuvre une certaine autonomie et une formation dans sa spécialité.

Il assure ou coordonne les missions qui lui sont confiées.

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.

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités 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 œuvre 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.

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités 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 a posteriori par son hiérarchie 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 œuvre 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.

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.

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités 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.

Définition et conséquences de la polyvalence dans les entreprises de pompes funèbres

Article 2

En vigueur étendu

Création Accord 1996-04-25 en vigueur le 1er juillet 1996 BO Conventions collectives 96-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1996 JORF 27 juillet 1996

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 œuvre 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 œuvre de ces emplois impliquant une polyvalence plus ou moins importante au regard des niveaux conventionnellement définis.

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

En vigueur étendu

Création Accord 1996-04-25 en vigueur le 1er juillet 1996 BO Conventions collectives 96-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1996 JORF 27 juillet 1996

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

Dépôt - Date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Création Accord 1996-04-25 en vigueur le 1er juillet 1996 BO Conventions collectives 96-21, étendu par arrêté du 17 juillet 1996 JORF 27 juillet 1996

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 1er juillet 1996.