



Circulaire AS n° 27.22

Circulaire Formation n° 04.22

06/12/2022

Avenant n° 30 à la CCN des HCR relatif à aux classifications dans la branche du 31 mai 2022

Publication de son arrêté d'extension : nouvelle grille de classification applicable au 1^{er} décembre 2022

Par brève d'actualité n° 3 du 08/07/22, nous vous avons informé de la signature suite à la CPPNI du 31 mai 2022, de l'avenant n° 30 à la convention collective nationale des HCR relatif aux classifications dans la branche.

En effet, après plus de 3 ans de travaux, le 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche ont signé une nouvelle grille de classification via un avenant n° 30 à la convention collective nationale des HCR, avenant qui a pour objectif de toiletter la grille de classifications actuellement prévue par la CCN des HCR de 1997.

En effet, afin de s'adapter aux nouvelles appellations des métiers, mais aussi à l'apparition en plus de 20 ans de nouveaux métiers dans les entreprises du secteur HCR, les partenaires sociaux ont convenu de la nécessité de cette actualisation.

Cet avenant a été signé par :

- L'ensemble des organisations patronales : GNC, GNI, SNRTC et UMIH ;
- Et par 3 organisations syndicales représentatives de la branche : CFDT, FO, CGC, à l'exception de la CGT qui n'est pas signataire.

Entrée en vigueur de l'avenant n° 30 du 31 mai 2022 relatif aux classifications dans la branche des HCR

Nous étions dans l'attente de la publication de son arrêté d'extension.

C'est désormais chose faite.

En effet, l'avenant est étendu par arrêté du 14 novembre 2022, publié au Journal Officiel du 22 novembre 2022.

L'entrée en vigueur du présent avenant conditionnée à son extension est prévue le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension (y compris pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires).

En conséquence, l'avenant n° 30 du 31 mai 2022 à la CCN des HCR devient applicable, obligatoirement, à l'ensemble de la profession à compter du 1^{er} décembre 2022.

Pour rappel, l'extension a pour objet de rendre obligatoire cet avenant pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application dudit avenant.

Présentation de la nouvelle grille de classifications

Les dispositions du présent avenant et ses 4 annexes (que vous trouverez ci-joint) annulent et remplacent :

- Les dispositions du 1° et du 2° du II de l'article 34 du titre IX de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;
- L'annexe d'application n° 1 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997 ;
- Les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 5 février 2007 ;
- Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 6 du 15 décembre 2009.

Ainsi, **cette nouvelle grille de classifications annule et remplace** la précédente grille figurant à l'annexe d'application n° 1 de la convention collective nationale des Hôtels, Cafés, Restaurants du 30 avril 1997.

Principales évolutions de cette nouvelle grille de classification :

- La réactualisation des emplois repères : adaptation des classifications à la réalité de tous les emplois de la branche professionnelle en tenant compte des spécificités de chaque fonction ;
- La reconnaissance et le positionnement des qualifications (certifications et diplômes) dans la branche des HCR ;
- Le positionnement des apprentis dans la grille ;
- L'intégration d'un échelon 3 au niveau IV (agent de maîtrise).

Désormais, cette nouvelle grille de classifications offre ainsi de véritables perspectives de déroulement de carrière, renforçant ainsi l'attractivité de la branche, tant en termes de développement de l'emploi et de fidélisation, qu'en terme de formation professionnelle et de reconnaissance des qualifications.

Prise en compte de l'expérience professionnelle :

Toujours dans l'objectif de renforcer l'attractivité de la branche des Hôtels, Cafés, Restaurants, les partenaires sociaux expriment leur volonté de poursuivre le travail et notamment le point concernant la prise en compte de l'expérience professionnelle (article 34, III de ladite convention).

En attendant, **la disposition prévue par le III de l'article 34 de la CCN des HCR continue de s'appliquer** : « *les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I, justifiant de 3 ans de service continu, décomptés à partir de la signature de la présente convention, bénéficieront, dans cette entreprise, d'un échelon supplémentaire ».*

Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

Par ailleurs, il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, **pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Dans ce cadre, la branche s'engage à ce que le dispositif conventionnel de classification et de rémunération soit conforme à ce principe légal et ne puisse donc en aucun cas entraîner de discrimination entre les femmes et les hommes.

Les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Présentation de la grille de classification

1. Les niveaux et les échelons :

La grille de classification contient 5 niveaux de qualification, à savoir :

- Niveaux I, II et III pour les **employés** ;
- Niveau IV pour les **agents de maîtrise** ;
- Niveau V pour les **cadres**.

Chacun de ces niveaux est ensuite décliné en **3 échelons, y compris désormais le niveau IV**. En effet, afin d'harmoniser la grille, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter un échelon supplémentaire au niveau IV.

2. Identifier le domaine d'activité :

La nouvelle grille de classification comprend **74 emplois repères** répartis dans les domaines d'activité suivants :

- Hébergement	:	19 emplois repères
- Administration, exploitation et maintenance	:	20 emplois repères
- Cafés, bar, brasserie, restaurant	:	29 emplois repères
- Cafétéria	:	6 emplois repères

En effet, un nouveau tableau des postes « classés » a été établi par les partenaires sociaux à titre indicatif sur 74 emplois repères afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement.

Ce nouveau tableau se substitue à celui prévu par l'annexe d'application n° 1 de la CCN des HCR de 1997.

Cette grille n'est pas une liste exhaustive des emplois du secteur. S'il y a d'autres activités qui ne concernent pas les activités de l'emploi-repère, elles seront retenues comme activités complémentaires.

 *Se reporter à la grille des emplois repères figurant à l'annexe 2 de l'avenant n° 30.*

3. Les nouveaux critères classants :

La grille de classification donne une indication des niveaux minimum et maximum de chaque emploi repère pour chacun des 4 critères mais il est nécessaire de tenir compte des particularités de chaque entreprise pour définir précisément les niveaux de l'emploi repère susceptible de correspondre à l'emploi/poste du salarié.

Comme précédemment, la nouvelle grille de classification a pour but de déterminer le niveau et l'échelon du salarié selon le principe de critères classants précis prenant en compte son autonomie, ses qualifications, ses aptitudes techniques et l'animation d'équipe, le cas échéant.

En effet, pour permettre de positionner l'emploi/poste, l'avenant n° 30 prévoit **4 critères classants** développés en fonction niveaux et des échelons ([voir annexe 1](#)), à savoir :

- **Aptitude / technicités** qui caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser et l'étendue des techniques à mettre en œuvre, dans les situations de travail attachées à l'emploi.
- **Formation / qualification de la branche**, c'est-à-dire le niveau de connaissances requis pour occuper le poste. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou par une expérience professionnelle.

Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires, universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue.

- **Autonomie**, définie comme le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées.
- **Animation d'équipe / management**, consiste notamment à faire travailler ensemble de façon efficace des personnes en vue de la réalisation de travaux déterminés, sans qu'il y ait nécessairement un lien hiérarchique entre elles.

Ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement. Ce critère concerne aussi les responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de collaborateurs et la participation à leur gestion, notamment sous l'angle de leur développement professionnel.

- ✎ *Pour connaître la définition de chacun de ces critères et leur positionnement dans la grille, il convient de se référer à la grille relative aux critères classants et à leur définition figurant en [annexe 1](#) de l'avenant n° 30.*

4. Prise en compte en compte de la polycompétence :

Compte tenu du fonctionnement des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de **prendre en compte la polycompétence** des emplois au sein des entreprises du secteur.

Les dispositions de l'article 2.3 mettent l'accent sur la polycompétence des emplois liés à des postes dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polycompétence lors du positionnement du salarié.

La polycompétence, est définie comme la capacité à tenir complètement, de manière maîtrisée, discontinue mais répétitive, un ou plusieurs autres postes relevant de la même activité, les postes en question nécessitant un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches ou postes de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire.

Cette définition est à différencier de la notion de polyvalence qui consiste en la capacité vérifiée à tenir, de manière discontinue mais répétitive, un autre poste dans le même domaine d'activité.

Cette polycompétence va permettre au salarié d'évoluer dans la classification.

5. Positionnement du contrat d'apprentissage :

Afin de valoriser l'apprentissage au sein de la branche des HCR, d'attirer les jeunes dans nos métiers et de rendre attractives nos formations qualifiantes, les partenaires sociaux ont décidé de **positionner les apprentis dans la grille de classification** sur le **niveau I** et de les classer en fonction de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

Il s'agit d'une véritable volonté des partenaires sociaux, tant du côté patronal que salarial.

Désormais, l'apprenti est ainsi classé :

- En 1^{ère} année d'apprentissage : niveau I – échelon 1
- En 2^{ème} année d'apprentissage : niveau I – échelon 2
- En 3^{ème} année d'apprentissage : niveau I – échelon 3

En conséquence, la rémunération de l'apprenti est exprimée en pourcentage du minimum conventionnel ou, si c'est plus favorable, en pourcentage du SMIC :

Age de l'apprenti	Niveau / Echelon de la grille de classifications		
	Niveau I		
	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
De 16 à 17 ans	27%	39%	55%
De 18 à 20 ans	43%	51%	67%
De 21 ans et plus	53%	61%	78%
De 26 ans et plus	100%		

6. Positionnement des diplômés et CQP / titre à finalité professionnelle de la branche :

Un salarié, **titulaire** d'un **diplôme reconnu** par la branche en [annexe 3](#) du présent avenant **ou** d'un **CQP** (certificat de qualification professionnelle) **ou** d'un **titre** à finalité professionnelle listé en [annexe 4](#) **ou** d'une expérience professionnelle validée par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), **doit être classé à la spécialité du diplôme, CQP ou titre** obtenu :

- Un salarié titulaire d'un niveau de **qualification 3 (CAP, BEP)** est classé dans la grille de classification au **Niveau II - échelon 1** (exception pour 5 CQP de niveau de qualification 3 qui sont positionnés Niveau II - échelon 2) ;
- Un salarié titulaire d'un niveau de **qualification 4 (BAC, BP, mentions complémentaires)** est classé dans la grille de classification au **Niveau II – échelon 3** ;
- Un salarié titulaire d'un niveau de **qualification 5 (BTS)** est classé dans la grille de classification au **Niveau III - échelon 2**.

Il est à retenir que tous les CQP de la branche ont été classés et fait l'objet d'une annexe à l'avenant n° 30, dont les dispositions **se substituent** aux dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 6 à la CCN des HCR du 15/12/09 et à celles de l'article 14 de l'avenant n° 2 à la CCN des HCR du 05/02/07.

- ✎ *Pour connaître le positionnement des titulaires d'un diplôme de l'Education Nationale relevant de la branche : se reporter à [l'annexe 3](#) de l'avenant n° 30.*
- ✎ *Pour connaître le positionnement des titulaires d'un CQP et/ou titre professionnel relevant de la branche : se reporter à [l'annexe 4](#) de l'avenant n° 30.*

Dans tous les cas, le positionnement d'un titulaire d'un diplôme de branche (CQP ou titre à finalité professionnelle) dans la grille de classifications n'interviendra que s'il y a cohérence entre emploi et formation.

Rémunération et bulletin de paie

Il est rappelé que l'emploi et la position du salarié (niveau, échelon) dans la classification conventionnelle font l'objet d'une mention obligatoire sur le bulletin de paie, ainsi que dans le contrat de travail.

Il conviendra donc de les modifier dès l'entrée en vigueur du présent avenant, s'il y a lieu. Chaque employeur devant s'assurer que les salariés en fonction de leur poste et qualification soient classés au bon niveau ou échelon eu égard à la nouvelle grille de classification.

Cette modification devra également intervenir sur les contrats de travail en cours (via un avenant au contrat de travail), et devra également figurer dans la lettre d'embauche pour les contrats de travail conclus postérieurement à l'entrée en vigueur dudit avenant.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification détermine le salaire auquel il peut, a minima, prétendre.

A la date d'entrée en vigueur du présent avenant, et pour les contrats en cours d'exécution, il conviendra donc de procéder, **si nécessaire, à un ajustement du salaire de base**, afin de tenir compte du salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle grille de classification.

La situation d'un salarié selon le nouveau système de classification ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base brut antérieurement perçu par le salarié.

Principes et intérêts de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux attirent l'attention sur l'importance de l'entretien professionnel, outil stratégique global pour l'entreprise et instant clé de la politique Ressources Humaines.

En effet, celui-ci permet :

- De dresser un état des lieux des activités confiées aux salariés ainsi que sa charge de travail ;
- D'évaluer les compétences du salarié par rapport au métier qu'il exerce ;
- De fixer les objectifs du salarié pour l'avenir ;
- De définir, le cas échéant, les besoins et attentes en termes de formation ;
- De donner au salarié les moyens de progresser dans son métier, en mettant en place des plans d'accompagnement et en mettant en œuvre des formations éventuelles ;
- D'évoquer l'avenir de chacun et mettre en perspective les souhaits d'évolution des salariés par rapport à leur compétence et à leur potentiel

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que **l'entretien professionnel** est l'occasion de **réexaminer le positionnement** du **salarié** au **sein** de la **grille de classification** en fonction des activités de celui-ci, de l'acquisition de savoir-faire et d'expertise, mais également de diverses évolutions survenues au sein de l'entreprise.

Vous trouverez ci-après les 4 annexes de la grille de classification et ci-joint l'avenant n° 30 du 31 mai 2022.

Annexe 1 Grille de Classification

Catégories professionnelles	Employé									Agent de Maîtrise			Cadre		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Aptitude/ Technicités	Effectue des travaux de simple exécution ne nécessitant pas de connaissances et technicités particulières. Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales de travail	Exécution d'activités variées et diversifiées. Réalisation de tâches additionnelles nécessitant des connaissances.		Bonne maîtrise des activités conduites, requérant un savoir-faire et/ou un savoir-être dans le métier			Maîtrise avérée de plusieurs techniques ou de spécialités nécessitant des compétences liées au poste occupé et à son environnement de travail			Maîtrise de la gestion et de l'organisation du ou des service(s)			Maîtrise complète de la direction, de la gestion et de l'organisation du ou des service(s) de l'établissement ou de l'entreprise		
Formation / Qualifications (de la branche)	Première année de formation en alternance Aucune qualification requise. Adaptation aux conditions générales de travail	Deuxième année de formation en alternance	Troisième année de formation en alternance	Qualifications de niveau 3 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise			Qualifications de niveau 4 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise			Qualifications de niveau 5 inscrites en annexes 3 et 4 et/ou expérience professionnelle équivalente acquise					
Autonomie	Tâches soumises à un contrôle permanent de la hiérarchie avec instructions définies.	Tâches soumises à un contrôle régulier de la hiérarchie avec instructions définies.		Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité sous contrôle ponctuel.			Tâches effectuées avec possibilité d'initiatives. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue. L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers et la formulation de propositions.			Prend des initiatives de manière régulière dans le cadre défini. Peut contribuer à la définition de l'organisation de travail et au contrôle des tâches réalisées.			Dans le cadre de ses activités, il dispose du pouvoir de décisions pour atteindre les objectifs qui lui sont confiés.		
Animation d'équipe / Management	Pas d'animation d'équipe			Transmission possible de modes opératoires dans le cadre de l'exécution de ses tâches et dans le respect des règles, sans responsabilités managériales			Peut être responsable d'une ou de plusieurs opérations complexes sous contrôle, et/ou encadrer le travail réalisé par une ou plusieurs personnes			La fonction nécessite la maîtrise de plusieurs expertises mises en œuvre séparément ou de façon coordonnée pour aboutir à un processus complet sans nécessairement avoir une équipe			Encadre et manage les salariés sur un ou plusieurs sites différents. Il est le garant du bon fonctionnement au sein de son périmètre de responsabilité. Il peut également recruter et évaluer.		

Annexe 2 : Grille des emplois repères

Hébergement	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Groom/Bagagiste/Portier (H/F)															
Voiturier (H/F)															
Chauffeur (H/F)															
Sureté / Sécurité (H/F)															
Assistant Concierge (H/F)															
Concierge (H/F)															
Chef Concierge (H/F)															
Veilleur de nuit (H/F)															
Recépionniste / Réceptionniste de nuit (H/F)															
Assistant chef de réception (H/F)															
Chef de brigade (H/F)															
Chef de réception (H/F)															
Equipier Hôtellerie (H/F)															
Femme et valet de chambre (H/F)															
Assistant Gouvernant (H/F)															
Gouvernant (H/F)															
Gouvernant Général (H/F)															
Responsable hébergement (H/F)															
Directrice / Directeur d'hébergement (H/F)															
Taux horaire brut applicable au 01/12/2022	11,07 €	11,09 €	11,20 €	11,30 €	11,60 €	12,20 €	12,40 €	12,60 €	13,00 €	13,50 €	14,00 €	14,50 €	17,50 €	20,80 €	27,00 €
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		

	Café / Bar / Brasserie / Restaurant	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Salle	Commis de salle (H/F)															
	Hôte (H/F)															
	Serveur - Hôte de Table (H/F)															
	Demi-chef de rang (H/F)															
	Chef de rang (H/F)															
	Sommelier (H/F)															
	Responsable de salle (H/F)															
	Commis de bar (H/F)															
	Garçon de comptoir / limonadier / brasserie (H/F)															
	Barman (H/F)															
	Chef barman (H/F)															
	Assistant Maître d'Hôtel (H/F)															
	Maître d'Hôtel (H/F)															
1er Maître d'Hôtel (H/F)																
Cuisine	Plongeur (H/F)															
	Commis de cuisine (H/F)															
	Ecailler (H/F)															
	Crêpier (H/F)															
	Pizzaiolo (H/F)															
	Grilladin (H/F)															
	Cuisinier (H/F)															
	Demi-chef de partie (H/F)															
	Chef de partie (H/F)															
	Chef de cuisine (H/F)															
	Commis pâtissier (H/F)															
Pâtissier (H/F)																
Chef pâtissier (H/F)																
Direction	Responsable de restauration (F/H)															
	Directeur de restaurant (H/F)															
Taux horaire brut applicable au 01/12/2022		11,07 €	11,09 €	11,20 €	11,30 €	11,60 €	12,20 €	12,40 €	12,60 €	13,00 €	13,50 €	14,00 €	14,50 €	17,50 €	20,80 €	27,00 €
		Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		

Circulaire Affaires Sociales n° 27.22 / circulaire Formation professionnelle n° 04.22

	Administration d'exploitation maintenance	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE			
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V			
		Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	
Commercialisation	Agent de réservation (H/F)																
	Commercial (H/F)																
	Yield management / revenu management (H/F)																
Administratif/Technique	Responsable commercial (H/F)																
	Secrétaire (H/F)																
	Assistant de direction (H/F)																
	Agent de maintenance (H/F)																
	Agent technique (H/F)																
	Adjoint responsable technique (H/F)																
	Responsable d'exploitation/de maintenance (H/F)																
	Caissier (H/F)																
	Chauffeur - livreur (H/F)																
	Chauffeur - Transport de passagers et marchandises (H/F)																
	Chef de service (H/F)																
Gestion	Comptable /Gestionnaire Paye/Assistant RH (H/F)																
	Econome (H/F)																
	Contrôleur de gestion (H/F)																
Direction	Directeur technique - Comptabilité, RH, FINANCE... (H/F)																
	Directeur d'exploitation (H/F)																
	Directeur d'établissement (H/F)																
	Taux horaire brut applicable au 01/12/2022	11,07 € Ech. 1	11,09 € Ech. 2	11,20 € Ech. 3	11,30 € Ech. 1	11,60 € Ech. 2	12,20 € Ech. 3	12,40 € Ech. 1	12,60 € Ech. 2	13,00 € Ech. 3	13,50 € Ech. 1	14,00 € Ech. 2	14,50 € Ech. 3	17,50 € Ech. 1	20,80 € Ech. 2	27,00 € Ech. 3	
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V			

Cafétéria	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Employé de restaurant libre-service (H/F)															
Commis de table (H/F)															
Hôte de table (H/F)															
Employé de production / fabrication (H/F)															
Assistant de direction (H/F)															
Directeur (H/F)															
Taux horaire brut applicable au 01/12/2022	11,07 € Ech. 1	11,09 € Ech. 2	11,20 € Ech. 3	11,30 € Ech. 1	11,60 € Ech. 2	11,60 € Ech. 3	12,40 € Ech. 1	12,60 € Ech. 2	13,00 € Ech. 3	13,50 € Ech. 1	14,00 € Ech. 2	14,50 € Ech. 3	17,50 € Ech. 1	20,80 € Ech. 2	27,00 € Ech. 3
	Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		

Annexe 3 : Positionnement des titulaires d'un diplôme Education Nationale en lien direct avec l'emploi occupé

	Diplômes	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE			
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V			
		Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	
Restauration & Hébergement	CAP cuisine																
	CAP commercialisation et services en hôtel-café-restaurant																
	CAP agent polyvalent de restauration																
	Mention Complémentaire employé barman																
	Mention Complémentaire employé traiteur																
	Mention Complémentaire art de la cuisine allégée																
	Mention Complémentaire Cuisinier en desserts de restaurant																
	Mention Complémentaire sommellerie																
	Mention Complémentaire accueil réception																
	Mention Complémentaire organisateur de réception																
	Brevet professionnel arts de la cuisine																
	Brevet professionnel sommellerie																
	Brevet professionnel gouvernante																
	Brevet professionnel barman																
	Brevet professionnel arts du service et commercialisation en restauration																
	Bac professionnel cuisine																
	Bac professionnel commercialisation et services en restauration																
	Bac technologique STHR (sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration).																
	BTS (brevet de technicien supérieur) management en hôtellerie-restauration - option A management d'unité de restauration - option B management d'unité de production culinaire - option C management d'unité d'hébergement.																

Annexe 4 : Positionnement des titulaires d'un diplôme Education Nationale en lien direct avec l'emploi occupé

	CQP/TITRE	EMPLOYE									MAITRISE			CADRE		
		Niveau I			Niveau II			Niveau III			Niveau IV			Niveau V		
		Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3	Ech. 1	Ech. 2	Ech. 3
Hébergement	Employé d'étages (H/F)															
	Gouvernant en hôtellerie (H/F)															
	Réceptionniste (H/F)															
	Assistant d'exploitation hôtellerie (H/F)															
Restauration	Serveur (H/F)															
	Barman (H/F)															
	Maître d'hôtel (H/F)															
	Plongeur-officier de cuisine (H/F)															
	Commis de cuisine (H/F)															
	Pizzaiolo (H/F)															
	Crêpier (H/F)															
	Ecailler (H/F)															
	Grilladin (H/F)															
	Limonadier (H/F)															
	Cuisinier (H/F)															
	Assistant d'exploitation restauration (H/F)															
	Securité	Agent de sécurité (H/F)														