

## Annexe 6

# Extraits du dossier de candidature Avenance auprès de la ville de Marseille

### Restauration Collective et Facility Management

#### ENTREPRISES

..Chiffre d'affaires

**1 001 M€**

..Part du chiffre d'affaires consolidé

**35,4 %**

..Clients-partenaires

Entreprises privées, publiques et administrations

..Clients-convives

Le personnel des entreprises et administrations

..Implantations

France, Espagne, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni



#### ENSEIGNEMENT

..Chiffre d'affaires

**515 M€**

..Part du chiffre d'affaires consolidé

**18,2 %**

..Clients-partenaires

Etablissements d'enseignement publics et privés, centres adés, mairies, collectivités locales et territoriales, universités

..Clients-convives

Les élèves, les étudiants, les enseignants et le personnel non enseignant

..Implantations

France, Espagne, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni



#### SANTÉ - RÉSIDENCES

..Chiffre d'affaires

**358 M€**

..Part du chiffre d'affaires consolidé

**12,7 %**

..Clients-partenaires

Hôpitaux, cliniques, établissements de soins, résidences pour seniors, établissements médico-sociaux

..Clients-convives

Les résidents, les patients et le personnel

..Implantations

France, Espagne, Italie, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni



### Restauration de Concession et Travel Retail

#### AUTOROUTES

..Chiffre d'affaires

**300 M€**

..Part du chiffre d'affaires consolidé

**10,6 %**

..Clients-partenaires

Sociétés concessionnaires d'autoroutes

..Clients-convives

Tous publics

..Implantations

France, Chili, Espagne, Italie, Luxembourg, Portugal



#### AÉROPORTS

..Chiffre d'affaires

**323 M€**

..Part du chiffre d'affaires consolidé

**11,4 %**

..Clients-partenaires

Sociétés gestionnaires d'aéroports (ADP, AENA, CCI, BAA, ...), organismes de tutelle

..Clients-convives

Tous publics

..Implantations

France, Argentine, Espagne, États-Unis, Italie, Mexique, Maroc, Portugal, République dominicaine, Royaume-Uni



#### VILLE

..Chiffre d'affaires

**330 M€**

..Part du chiffre d'affaires consolidé

**11,7 %**

..Clients-partenaires

Musées, gares, parcs d'expositions, grands magasins, sites touristiques ou sportifs, gestionnaires de centres commerciaux, hôtels et resorts

..Clients-convives

Tous publics

..Implantations

France, Argentine, Espagne, Mexique, République dominicaine, Royaume-Uni



**Annexe 7**  
**Acte d'engagement (extrait)**

**Personne publique contractante :**

**Ville de Marseille**  
HÔTEL DE VILLE  
Quai du Port  
13002 MARSEILLE  
Tel. 04.91.55.11.11

**Objet du marché :**

Fourniture de repas cuisinés – en liaison froide – aux 109 restaurants scolaires du lot Nord de la Ville de Marseille (Ecoles maternelles et écoles primaires).

**Consistance des prestations :**

- Livraison d'environ 16 000 repas cuisinés par jour aux restaurants scolaires.

**Procédure de passation :**

MARCHE PUBLIC DE FOURNITURES SUR APPEL D'OFFRES OUVERT passé en application du Code des Marchés Publics.

**Durée du marché :**

Le présent marché est conclu pour une durée d'un an. Il pourra être reconduit dans les conditions suivantes : le marché peut être reconduit par période successive d'un an pour une durée maximale de reconduction de 5 ans, sans que ce délai ne puisse excéder le 31 août 2014.

La personne responsable du marché doit, à chaque fois, se prononcer par écrit au moins 2 mois avant la fin de la durée de validité du marché ; elle est considérée avoir refusé la reconduction du marché si aucune décision n'est prise à l'issue de ce délai.

Le titulaire peut refuser la reconduction du marché par décision écrite notifiée à la personne responsable du marché dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la notification de la décision de reconduction. Le titulaire est réputé avoir accepté la reconduction s'il ne prend aucune décision à l'issue de ce délai.

(...)

**Article 1 : Contractant : Avenance enseignement (...)**

**Article 3 : Délais**

Le délai d'exécution des prestations part du premier jour de l'année scolaire 2009-2010.

**Article 5 : Nomenclature**

La ou les classifications principales et complémentaires conformes au vocabulaire commun des marchés européens (CPV), et l'imputation budgétaire sont :

Classification : Fourniture de repas cuisinés,

Imputation : Chapitre 011 – article 611.

J'affirme, sous peine de résiliation du marché, ou de mise en régie à mes torts exclusifs que la société pour laquelle j'interviens ne tombe pas sous le coup des interdictions découlant des articles 43 et 44 du Code des marchés publics.

(...)

**DATE D'EFFET DU MARCHE :** le 01 juillet 2009

## Annexe 8

### Extraits du dossier de candidature auprès de la ville de Marseille Fiche de poste d'un directeur de cuisine centrale

#### DIRECTEUR DE LA RESTAURATION (« Directeur de cuisine centrale »)

##### MISSION

Sous l'autorité du Directeur régional, le Directeur de la restauration gère un centre de profit constitué d'un outil de production (cuisine centrale) et un ou plusieurs contrats de restauration municipale. Avec l'aide du Directeur de production et du Directeur Services Clients, il assure le développement économique, humain et commercial du patrimoine qui lui est confié.

Le tout dans le respect des valeurs, directives et procédures de l'entreprise.

##### ACTIVITES

- Garantit le respect des contrats dont il a la charge et en surveille l'évolution (révision de prix, suivi des clauses contractuelles...). Il organise avec le Directeur régional et l'équipe commerciale les revues de contrat ou d'avenant et participe à l'élaboration des réponses aux appels d'offre.
- Contrôle et optimise les résultats d'exploitation de son centre de profit : préparation des budgets et détermination des objectifs, suivi et analyse des états de gestion et de trésorerie, de l'ensemble des coûts de production, mise en place de plans d'action, reporting.
- Supervise la fiabilité de l'organisation, la conformité des résultats avec les engagements pris.
- Supervise la mise en œuvre sur son centre de profit, des procédures internes, des diverses démarches d'entreprise (ex : démarche qualité) et suit l'application de la législation (sociale, sanitaire, fiscale,...).
- Anime et contrôle l'ensemble du personnel du centre de profit et adapte son management au personnel municipal (détaché ou non) chargé de la restauration.
- Veille au bon climat social et à l'évolution des personnels placés sous sa responsabilité, en adéquation avec les besoins de l'entreprise : du recrutement à l'évolution professionnelle de ses collaborateurs, en passant par la formation et les mutations.
- Assure le relationnel avec les élus et les cadres administratifs des collectivités clientes et s'assure de la bonne formalisation des rapports avec les partenaires (réponses aux réclamations clients, commissions de restauration, enquêtes-convives, baromètre qualité, établissement du rapport annuel d'activité...).

- S'intègre à la vie locale pour en devenir un acteur reconnu.
- Rend compte de la vie et de l'environnement du centre de profit au Directeur régional.

##### PROFIL DE COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES

- goût du travail en équipe
- sens commercial
- bonne connaissance de la gestion d'un centre de profit
- bonne connaissance du fonctionnement des collectivités locales et des contrats de droit public
- écoute et réactivité face aux clients
- animateur et meneur d'équipe
- sens de la négociation
- goût de l'analyse
- capacité à convaincre
- capacité d'adaptation

##### EN CAS DE RECRUTEMENT EXTERNE, LE PROFIL EST :

- Maîtrise Hôtellerie Restauration avec expérience significative de la gestion d'un centre de profit.
- ou BAC + 4 type école de commerce avec connaissance du milieu des services.

##### EVOLUTION

Selon profil, possibilité d'évoluer vers les fonctions de :

- Directeur régional
  - Responsable de développement
  - Évolution vers un métier expert (méthodes, qualité, marketing...)
- Voir en complément la matrice des responsabilités ou fiche de poste éventuellement émise dans le cadre du plan qualité.

Annexe 9

Extrait du dossier de présentation de la cuisine centrale de Marseille

# Comment sont préparés les repas ?

..... ■ La cuisine à votre service :

## CUISINE CENTRALE DE MARSEILLE Fiche technique

### Localisation



147 chemin de St Louis au Rove  
13016 MARSEILLE  
Tél : 04.91.65.89.10 - Fax 04.91.65.89.11  
Surface : 2.168 M<sub>2</sub> dont 1.725 M<sub>2</sub> de  
production  
Année de mise en service : 2009

### Process

- Liaison froide avec salle de découpe
- Technique de cuisson : Traditionnelle
- Approvisionnement : Frais, surgelés
- N° d'agrément : F.13.216.01.ISV
- N° de certification ISO 9001 version 2000 :  
4973 E
- N° de certification ISO 14001 : 22164

### Capacité de production



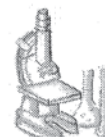
- Capacité totale : 30 000 repas / jour
- Production actuelle : 16 000 repas / jour
- Nombre de restaurants scolaires : 109
- Conditionnement : Barquettes polypropylènes

### Equipe



- Effectif total : 58 personnes

### Hygiène et sécurité



- Suivi hygiène réalisé par le  
laboratoire SILLIKER : pour analyses  
microbiologiques, prélèvements de  
surfaces..., bilan hygiène complet  
mensuel - Maintenance préventive et  
curative

### Livraison



- Nombre et types de véhicules :  
10 camions C35 Frigo

**Annexe 10**  
**Plan qualité cuisine**  
**réalisé par le service expert d'Avenance (Paris)**  
**pour la mise en service de la cuisine centrale de Marseille**

SERVICE	TITRE	STATUT	EFFECTIF
<b>DIRECTION</b>	Directeur de la cuisine centrale	Cadre	1
	Responsable ressources humaines	Cadre	1
	Responsable sécurité des locaux	Cadre	1
	Diététicien assurance qualité	Agent de maîtrise	1
<b>SERVICE PRODUCTION</b>	Directeur de cuisine	Cadre	1
	Chef de cuisine	Agent de maîtrise	1
	Responsable du magasin	Employé	1
	Second de cuisine	Employé	2
	Cuisinier	Employé	2
	Responsable atelier	Employé	2
	Magasinier	Employé	2
	Employé de restauration	Employé	11
<b>SERVICE CLIENTS ET LIVRAISONS</b>	Directeur des services clients	Cadre	1
	Responsable service clients	Agent de maîtrise	2
	Responsable d'ordonnancement	Agent de maîtrise	1
	Responsable répartition	Employé	1
	Responsable chauffeurs	Employé	1
	Employé administratif	Employé	2
	Répartiteur	Employé	2
	Chauffeurs	Employé	11
	Employé de service	Employé	1
<b>SERVICE ENCAISSEMENT</b>	Responsable encaissements	Cadre	1
	Employé administratif	Employé	3
<b>MAINTENANCE</b>	Technicien maintenance cuisine	Agent de maîtrise	1
	Technicien maintenance restaurant scolaire	Employé	1
	Technicien maintenance	Employé	1
<b>GARDIENNAGE ENTRETIEN</b>	Agent de sécurité	Employé	1
	Veilleur de nuit	Employé	1
	Agent d'entretien	Employé	1

**Annexe 11**  
**Courrier reçu par Avenance le 6 juillet 2009**

Monsieur VAIBET Laurent  
3 rue xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
13013 MARSEILLE  
Tél. : 06 xx xx xx xx

AVENANCE Enseignement  
A l'attention du Directeur  
Cuisine centrale de Marseille  
147 chemin de Saint Louis au Rove  
13016 MARSEILLE

Objet : Demande de transfert d'employeur  
PJ : 1 CV

Marseille, le 4 juillet 2009

Monsieur le Directeur,

Cinq ans se sont déjà écoulés et les lots ont été redistribués par la ville de Marseille : Avenance devient le nouveau locataire de la cuisine centrale du lot Nord à partir de la mi-août prochain.

Je suis actuellement agent de maîtrise en poste sur la cuisine centrale sur ce lot, en tant que chef de cuisine. J'ai une longue expérience dans la restauration (comme vous pourrez le voir sur mon CV ci-joint), et j'ai pu satisfaire pendant ces cinq dernières années passées au service de mon entreprise actuelle, ma passion pour ce métier.

J'ai une excellente maîtrise des différents équipements de la cuisine centrale, et j'ai su instaurer une relation de confiance et d'écoute avec les membres de mon équipe de production, tout au long de cette période.

J'ai également construit une vie de famille dans ce quartier : j'ai acheté un appartement à cinq minutes de la cuisine centrale, ce qui est fort pratique quand il faut commencer la production à huit heures du matin et qu'il faut aussi accompagner les enfants à l'école sur le chemin.

Je souhaiterais pouvoir continuer à scolariser mes enfants dans la même école, poursuivre ma vie personnelle dans ce quartier qui m'est devenu si familier maintenant, mais également conserver mon travail au sein d'une équipe que je connais bien.

Vous êtes très certainement à la recherche de personnels expérimentés et motivés pour la reprise de la cuisine centrale du lot Nord. Ainsi je vous adresse ma candidature officielle pour le poste de « chef de cuisine ».

Je sais que ma demande est un peu tardive, mais j'espère que mon expérience passée pourra contribuer à faire pencher votre choix en ma faveur.

Restant à votre disposition pour de plus amples renseignements ou un entretien,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Laurent VAIBET

## **Annexe 12**

### **Extraits du Code du travail**

#### Article L1224-1

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

#### Article L1224-2

Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombait à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :

- 1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- 2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

#### Article L1224-3

Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrares, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

En cas de refus des salariés d'accepter les modifications de leur contrat, la personne publique procède à leur licenciement, dans les conditions prévues par le présent code et par leur contrat.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

### Annexe 13

## Extraits de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration des collectivités (mise à jour du 27 décembre 2006)

Article 33 de la convention collective

### *Article Préambule*

Revenant sur son interprétation antérieure, la Cour de cassation (assemblée plénière du 15 novembre 1985) a posé le principe suivant :

la seule perte d'un marché ne constitue pas une modification de la situation juridique de l'employeur.

Par conséquent, une entreprise prestataire de services qui se voit attribuer un marché retiré à une autre n'est plus tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés employés par son prédécesseur.

(Cependant), dans le but de :

1° Eviter les risques de bouleversements sociaux et de précarisation de l'emploi résultant de la rupture systématique des contrats de travail en cas de changement de prestataires de services ;

2° Favoriser au maximum la capacité des entreprises à répondre aux attentes de leurs clients avec la plus grande efficacité ;

3° Améliorer, au sein de chaque entreprise, la coordination entre les structures hiérarchiques et les restaurants ;

les partenaires sociaux, dans l'esprit de la convention collective nationale signée le 20 juin 1983 et étendue le 2 février 1984, conviennent, par la signature d'un avenant à cette convention, des principes suivants :

1° Poursuite des contrats de travail par le nouvel employeur pour le personnel de statut " employé " ;

2° Cette poursuite s'effectue dans la mesure où aucune modification substantielle n'intervient dans l'organisation du restaurant ;

3° Maintien des contrats de travail entre le personnel de statut « agent de maîtrise » et « cadre » et l'ancien employeur.

En conséquence ont été arrêtées les dispositions suivantes :

### Article 1<sup>er</sup>

Le présent avenant remplace notamment l'article 33 de la convention collective nationale des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (JO du 17 février 1984) et s'applique à tous les employeurs et salariés couverts par cette convention.

### Article 2

a) Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension par arrêté ministériel et s'applique à partir de cette date. Il est conclu pour une durée de 2 ans à compter de son extension.



### Annexe 13 bis

Les parties désirant dénoncer le présent accord devront en informer les autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant l'expiration de l'accord.

b) En toute hypothèse, toute nouvelle disposition légale remettant en cause tout ou partie du présent accord sera suivie d'une nouvelle négociation paritaire dans les 3 mois qui suivent la parution au *Journal officiel* de la nouvelle réglementation.

#### Article 3

a) Une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant qui se voit attribuer un marché précédemment confié à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail des salariés : de niveau I, II, III, IV A, à l'exception du personnel de " statut agent de maîtrise " employé par le prédécesseur pour l'exécution exclusive du marché concerné, dans les mêmes conditions fondamentales d'exploitation ; à cet égard, la mise en œuvre, au moment de la passation du marché, de nouvelles technologies ou d'un autre mode de fabrication, ou la substitution d'un système de production centralisé à un système de production sur place ou inversement, constituent des modifications fondamentales des conditions d'exploitation.

b) Les salariés concernés, titulaires d'un contrat à durée déterminée conforme à la réglementation, seront repris par le nouvel employeur jusqu'au terme de leur contrat.

c) Les contrats de travail des salariés de statut " agent de maîtrise " et " cadre " sont maintenus chez l'employeur cédant sauf si un accord écrit entre le salarié, le cédant et le successeur prévoit la poursuite d'un contrat de travail chez le successeur.

Si, et seulement si, le cédant n'est pas en mesure, dans un délai de 1 mois et au plus tard 15 jours avant le démarrage effectif de l'exploitation par le repreneur, de les affecter sur un poste équivalent n'entraînant pas de modification du contrat de travail ou de dépassement du temps de trajet initial dont l'importance induirait un déménagement, les salariés de statut " agent de maîtrise " et " cadre ", qui en exprimeront la volonté de manière explicite, seront transférés chez le successeur sans que celui-ci puisse s'y opposer.

Les éventuelles clauses de non-concurrence faisant obstacle à ce transfert deviennent par la volonté des parties caduques ;

d) Une entreprise entrant dans le champ d'application de l'avenant n° 3 qui se voit attribuer l'exploitation d'une cuisine centrale ou assimilée précédemment confiée à une autre entreprise entrant également dans le champ d'application du présent avenant est tenue de poursuivre les contrats de travail de l'ensemble des salariés de statut " employé " affectés à celle-ci, à l'exception des salariés dont le contrat de travail précise expressément l'affectation à un marché annexe non repris.

Lors de la réunion mensuelle qui suit immédiatement l'annonce de la dénonciation du marché, le comité d'entreprise en sera informé. (...)