

**ACCORD PASSERELLE DU 15 DECEMBRE 2000
SUR LA MISE EN ŒUVRE DES NOUVELLES CLASSIFICATIONS
AU SEIN DE LA SOCIETE CASINO CAFETERIA**

Entre les soussignés :

La Direction de la société Casino Cafétéria, représentée par Monsieur André CHALUS, Directeur des Ressources Humaines

Et les organisations syndicales représentatives

AUTONOME représenté par Madame Jocelyne GIRARD
CFDT représenté par Monsieur Jacques SOLER
CGC représenté par Monsieur René BAU
CGT représenté par Monsieur Frédéric BONNARD
SNTA FO représenté par Monsieur Christian BANCILHON
UNSA Casino représenté par Madame Martine LAGUERRE

PREAMBULE

La convention collective des chaînes de cafétérias du 22 août 1998 met en place une grille de classifications fondée sur la méthode des critères classant pour les postes d'exploitation.

Cette grille de classifications doit être mise en place au plus tard le 1^{er} janvier 2001 dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN.

Pour appliquer cette grille, les partenaires sociaux ont d'abord souhaité définir des tableaux de correspondance entre les grilles de classifications actuelles et celles prévues par la CCN.

D'autre part, cette grille ne répondant pas à toutes les situations de l'entreprise, les partenaires sociaux de la société Casino Cafétéria ont souhaité adapter cette grille aux spécificités de l'entreprise, notamment en ce qui concerne

- les employés responsables
- les salariés du siège social
- le personnel Cadre.

☞ **ARTICLE 1 : PERSONNEL EMPLOYE-OUVRIER**

L'avenant du 22/12/94 prévoit pour le personnel employé cinq coefficients (115, 130, 140, 150, 170) et la nouvelle convention donne six échelons disponibles répartis en deux niveaux.

La correspondance sera la suivante :

Avenant du 22/12/1994	Convention collective nationale de 1998
Coefficient 115 Pendant la première année	Niveau 1 échelon 1
Coefficient 130 Après 1 an	Niveau 1 échelon 1
Coefficient 140 Après 2 ans	Niveau 1 échelon 2
Coefficient 150 Sans CAP	Niveau 1 échelon 3
Coefficient 150 Avec CAP	Niveau 2 échelon 1
Coefficient 170	Niveau 2 échelon 2
Employé responsable Coefficients 170 comptant 10 ans d' expérience dans le coefficient 170 Coefficients 190	Niveau 2 échelon 3

Le coefficient 150 est dédoublé de façon à tenir compte de la possession ou non d' un diplôme de CAP cuisinier ou tout autre diplôme spécifique aux métiers de la restauration de façon à pouvoir classer ce personnel dans le niveau correspondant.

Les salariés de coefficient 170 comptant plus de 10 ans d' ancienneté dans ce même coefficient, ainsi que le personnel classé au coefficient 190 seront affectés au niveau 2 Echelon 3 de la nouvelle classification.

Il est bien entendu que le présent accord définit la règle générale, les cas particuliers seront traités comme tels.

Les changements de classification s' effectuent avec application du nouveau salaire minimum correspondant à la classification dans le cas où le salaire perçu serait inférieur au minimum de la grille et dans tous les cas, avec maintien du salaire de base perçu avant le changement de classification.

Le changement de classification interviendra le 1^{er} janvier 2001.

- **Employé responsable**

Les partenaires sociaux ont souhaité, à l' occasion de ces accords passerelles, définir le statut et déterminer les tâches qui seront dévolues à cet employé responsable :

- Statut : l' employé responsable sera classé Niveau 2 Echelon 3.
- Il bénéficiera du salaire minimum associé à ce niveau de la grille.
- En outre, il bénéficiera au titre de ses fonctions d' une prime mensuelle de 500 francs.

La liste des tâches d' ouverture et de service de l' après midi qui peuvent être confiées à un employé responsable figure en annexe 1.

Les salariés qui, à ce jour, perçoivent une prime supérieure à 500 francs verront le différentiel entre leur prime actuelle et les 500 francs intégré dans leur salaire de base.

Les absences pour maladie, maternité, accident de trajet entraînent la suppression de la prime pour chaque mois complet d' absence.

Les salariés qui bénéficiaient d' une prime de fonction inférieure à 500 francs qui ne correspondait pas à des responsabilités, verront cette prime intégrée à leur salaire de base.

La nomination au statut d' employé responsable donnera lieu à l' établissement d' un avenant au contrat de travail.

Il pourra être mis un terme à ces fonctions en cas de disparition des besoins ou pour tout autre motif relevant du pouvoir de direction de la hiérarchie.

Il ne pourra être mis fin aux fonctions d' employé responsable qu' après un entretien avec le salarié et confirmation des motifs par écrit.

Lorsqu' il est mis fin aux fonctions d' employé responsable, le salarié concerné :

- n' assure plus les tâches d' employé responsable
- conserve son salaire de base
- retrouve la classification antérieure à sa nomination d' employé responsable ainsi que sa qualification
- perd le bénéfice de la prime de 500 francs attachée aux fonctions d' employé responsable.

- **Emplois repères**

Pour compléter la liste des emplois repères définis dans la grille de classifications de la CCN de 1998, les partenaires sociaux ont identifiés les emplois suivants :

 **pour l'exploitation**

	NIVEAU 1			NIVEAU 2		
	Ech.1	Ech.2	Ech.3	Ech.1	Ech.2	Ech.3
Cuisinier				_____	_____	_____
Pâtissier				_____	_____	_____
Pizzaïole				_____	_____	_____

pour le siège social

	NIVEAU 1			NIVEAU 2		
	Ech.1	Ech.2	Ech.3	Ech.1	Ech.2	Ech.3
Agent administratif	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Secrétaire				_____	_____	_____
Technicien(ne) de paie				_____	_____	_____
Comptable				_____	_____	_____
Aide comptable						
Analyste programmeur						
Technicien de maintenance						_____

ARTICLE 2 : PERSONNEL TECHNICIEN ET AGENT DE MAÎTRISE

L' avenant du 22/12/94 prévoit pour le personnel Agent de Maîtrise, trois coefficients (200, 210, 250) et la nouvelle convention collective donne trois échelons sur le niveau 2 (Agent de Maîtrise)

La correspondance entre les anciennes et les nouvelles classifications sera la suivante :

Avenant du 22/12/1994	CCN 1998
Coefficient 200	Niveau 3 Echelon 1
Coefficient 210	Niveau 3 Echelon 2
Coefficient 250	Niveau 3 Echelon 3

Les changements de classification s' effectuent avec application du nouveau salaire minimum correspondant à la classification dans le cas où le salaire perçu serait inférieur au minimum de la grille et dans tous les cas, avec maintien du salaire de base perçu avant le changement de classification.

Il est bien entendu que le présent accord définit la règle générale, les cas particuliers seront traités comme tels.

Le changement de classification interviendra le 1^{er} janvier 2001.

• **"Agent de Maîtrise"**

Un emploi "d' Agent de Maîtrise" est créé pour les salariés- non assistants – qui assurent en autonomie l' ensemble des tâches de fermeture des établissements.

Cet emploi sera classé "Agent de Maîtrise" au niveau 3 échelon 1 et bénéficiera du salaire minimum de la classification dans le cas où le salaire perçu serait inférieur au minimum de la grille.

Le salarié se verra attribuer les avantages du statut agent de maîtrise, notamment le 13^{ème} mois qui lui sera versé en lieu et place de la gratification dont il bénéficie actuellement. Il est convenu d' autre part que le salaire de base de l' agent de maîtrise sera revalorisé, lors de sa nomination, du différentiel de cotisations entre le statut employé et le statut agent de maîtrise.

L' agent de maîtrise conservera le régime horaire qui était le sien à temps partiel ou à temps complet.

Il est convenu que si l' horaire de travail de l' agent de maîtrise est à temps complet, son horaire de travail hebdomadaire sera fixé à 36 heures 35 minutes par semaine et qu' il ne bénéficiera donc pas des jours de RTT attribués par l' accord du 26 janvier 2000 aux agents de maîtrise d' exploitation dont l' horaire de travail est supérieur à l' horaire conventionnel de 36 heures 35 minutes.

L' agent de maîtrise gardera sa qualification professionnelle (employé de cafétéria, cuisinier...) et continuera à assurer les tâches relevant de cette qualification en dehors du temps où il est fait appel à lui pour les fermetures.

Les tâches de fermeture qui peuvent être confiées à l' agent de maîtrise figurent en annexe 2.

L' agent de maîtrise continuera à bénéficier le cas échéant de la prime de responsabilité qu' il percevait en tant qu' employé responsable d' un montant minimum de 500 francs. Au cas où sa prime dépasserait ce montant, le différentiel entre 500 francs et le montant de la prime serait intégré dans le salaire de base.

Les salariés qui n' étaient pas employés responsables bénéficieront d' une prime de responsabilité (ou indemnité de fonction) de 500 francs.

Comme pour les employés responsables, les absences pour maladie, maternité, accident de trajet entraînent la suppression de la prime pour chaque mois complet d' absence.

La nomination au statut d' agent de maîtrise donnera lieu à l' établissement d' un avenant au contrat de travail.

Il pourra être mis un terme à ces fonctions en cas de disparition des besoins ou pour tout autre motif relevant du pouvoir de direction de la hiérarchie.

Il ne pourra être mis fin aux fonctions d' employé responsable qu' après un entretien avec le salarié et confirmation par écrit dûment motivée.

Lorsqu' il est mis fin aux fonctions d' agent de maîtrise, le salarié concerné :

- n' assure plus les tâches de fermeture
- conserve son salaire de base (y compris le différentiel de cotisations employé/agent de maîtrise)
- retrouve sa classification antérieure d' employé
- conserve le bénéfice de la prime que s' il retrouve des fonctions d' employé responsable.

• **Emplois repères**

Pour compléter la liste des emplois repères définis dans la grille de classifications de la CCN de 1998, les partenaires sociaux ont identifiés les emplois suivants :

☛ **pour l'exploitation**

	Ech.1	Ech.2	Ech.3
"Agent de Maîtrise"	_____		
Assistant	_____	_____	_____

☛ **pour le siège social**

	Ech.1	Ech.2	Ech.3

Technicien de maintenance	_____	_____	_____
Secrétaire Achat	_____	_____	_____
Assistant	_____	_____	_____
Analyste programmeur	_____	_____	_____
Comptable	_____	_____	_____
Technicien de paie	_____	_____	_____
Dessinateur	_____	_____	_____

☞ **ARTICLE 3 : PERSONNEL CADRE**

L' avenant du 22/12/94 prévoit pour le personnel Cadre, cinq coefficients (300, 350, 400, 500, 600 + le niveau Cadre supérieur).

La nouvelle convention collective donne deux échelons disponibles pour le niveau 4.

Les partenaires sociaux, souhaitant élargir le nombre d' échelons du niveau 4 afin de prendre en compte l' évolution des carrières des cadres, ont défini la grille de classifications suivantes pour le niveau 4 qui remplace celle existante dans la CCN.

Echelon 1A	Echelon 1B	Echelon 2A	Echelon 2B	Echelon 3	HC
------------	------------	------------	------------	-----------	----

Compte tenu de cette nouvelle grille de classifications applicables au niveau 4, la correspondance entre l' ancienne grille de classifications et la nouvelle sera la suivante :

Avenant du 22/12/1994	Accord passerelle du
Coefficient 300	Echelon 1 A
Coefficient 350	Echelon 1 B
Coefficient 400	Echelon 2 A
Coefficient 500	Echelon 2 B
Coefficient 600	Echelon 3
Coefficient 700	HC

Les changements de classification s' effectuent le cas échéant avec application du nouveau salaire minimum correspondant à la classification et dans tous les cas, avec maintien du salaire de base perçu avant le changement de classification.

Le changement de classification interviendra le 1^{er} janvier 2001.

- **Emplois repères**

Pour compléter la liste des emplois repères définis dans la nouvelle CCN de 1998 et compte tenu de la nouvelle grille de classifications mise à l'alinéa précédent, les partenaires sociaux ont identifiés emplois suivants :

- **pour l'exploitation**

	Echelon 1 A	Echelon 1B
Directeur	_____	_____

- **pour le siège social**

	Ech.1A	Ech.1B	Ech.2A	Ech.2B	Ech.3	HC
Acheteur	_____	_____	_____	_____		
Responsable approvisionnement	_____	_____				
Responsable développement	_____					
Chargé d' études	_____	_____				
Assistante	_____					
Contrôleur de gestion	_____	_____	_____			
Chef de projets			_____	_____		
Chef de service	_____	_____	_____	_____		
Directeur de service				_____	_____	_____
Responsable qualité hygiène	_____	_____	_____			
Responsable concept			_____	_____		
Directeur régional				_____	_____	
Directeur commercial			_____			
Animateur Produit			_____			
Responsable Régional de maintenance	_____	_____	_____			
Chargé de recrutement	_____	_____	_____			
Responsable Gestion du personnel	_____	_____	_____			
Responsable Formation	_____	_____	_____			
Responsable Relations sociales	_____	_____	_____	_____		

- **ARTICLE 4 : ENTREE EN VIGUEUR / DENONCIATION**

Le présent accord est conclu dans l'attente de l'entrée en vigueur des nouveaux avenants Casino Cafétéria employé, agent de maîtrise et Cadre à la CCN des chaînes de cafétérias de 1998.

Il est expressément prévu qu'à l'entrée en vigueur de ces avenants, le présent accord passerelle pourra s'y intégrer dans la mesure où il comptera au moins les mêmes signataires que les avenants.

Dans le cas contraire, l' accord continuera à produire ses effets de manière autonome.

Le présent accord est un accord d' application des dispositions de la CCN des chaînes de cafétérias de 1998 relatives à la classification des emplois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il peut être dénoncé dans les conditions légales. Il est toutefois précisé qu' en cas de dénonciation de l' accord de branche quelle qu' en soit la cause, celle entraînera de plein droit la dénonciation du présent accord sans formalité particulière.

Le présent accord est conclu en application des articles L 131.1 et suivants du code du travail, il fera l' objet d' un certain nombre de publications à la diligence de l' entreprise

- un exemplaire dûment signé de toutes les parties sera remis à chaque signataire
- un exemplaire sera déposé auprès du greffe du conseil de Prud' Hommes de Saint Etienne
- trois exemplaires seront déposés à la DDTE de la Loire.

Fait à Saint Etienne, le 15 décembre 2000

Pour Casino Cafétéria

Pour les organisations syndicales

André CHALUS

Pour le syndicat AUTONOME

Pour le syndicat CFDT

Pour le syndicat CGC

Pour le syndicat CGT

Pour le syndicat SNTA FO

Pour le syndicat UNSA Casino

ANNEXE 1

TACHES DE L'EMPLOYE RESPONSABLE

TACHES D'OUVERTURE

A son arrivée, l'employé d'ouverture :

- . Fait un tour des locaux,
- . Déverrouille les issues de secours,
- . Contrôle les chambres froides, frigo, congèle,
- . Note les anomalies de fonctionnement:
 - pannes matériel
 - fuites d'eau
 - climatisation
 - température des chambres froides
- . Prend connaissance des messages sur l'agenda de communication
- . Prend connaissance des horaires du personnel,
- . Accueille dès qu'il arrive le personnel et donne les premières directives de travail,

S'il y a des réceptions :

- Assure la réception des marchandises dès qu'elles arrivent
- Renseigne la fiche de contrôle à réception,
- Fait le retour emballage, note les réclamations ou réserves sur le bordereau de livraison,
- Range la marchandise (rotation ; DLC),
- S'assure de l'avancement des préparations et du nettoyage de la salle,
- S'assure de l'implantation Cœur de blé ou buffet express,
- Renseigne le classeur de gestion et analyse les écarts,
- S'assure de l'édition des documents comptables.

. Salle

- Vérifie le fonctionnement de la fontaine d'eau, de la machine à glaçons, des chauffe-tasses, des fours à micro ondes, de la sonorisation, de la climatisation ou chauffage,

- Contrôle l'implantation des meubles de service (verrerie, serviettes, sauces, chamex, chamoisines).

. Laverie

- Contrôle la dureté de l'eau,
- Vérifie la mise en marche des chauffe-assiettes.

. Caisses

- Donne le fond de caisse à l'arrivée de la caissière.

. Ligne courte :

- Contrôle l'implantation du secteur glace.
- Respecte l'heure d'ouverture prévue

TACHES DE SERVICE DE L'APRÈS-MIDI
--

- Accueille les clients, les renseigne, s'informe de leur confort,
- Veille et participe tout au long du service à la bonne coordination entre les différents secteurs,
- Sert les clients qui désirent se restaurer (grillades, salades vertes, dessert..).

Prépare le service du soir :

- contrôle la propreté des abords, des toilettes,
- accueille le personnel, lui donne les consignes, suit et contrôle les préparations (respect planning et des FR et plus particulièrement des produits mis en avant),
- vérifie l'implantation des tables : salières, poivrières, cendriers,
- vérifie l'implantation des meubles de service : verrerie, serviettes, couverts, sauces,

ANNEXE 2

TACHES DE FERMETURE

Le responsable du service :

- Dynamise le personnel sur la vente des produits,
- Veille et participe tout au long du service à la bonne coordination entre les différents secteurs,
- Veille à la rapidité du service,
- Accueille et renseigne les clients,
- Veille au comportement et à la tenue du personnel,
- Contrôle en permanence les standards de prestation « carnet l'essentiel »,
- Le parfait état et la propreté des toilettes,
- L'encaissement rapide, l'amabilité des caissières et la proposition du café,
- L'approvisionnement et le service au cœur de blé et buffet-express*,
- Renforce les secteurs en fonction de l'affluence en pilotant la polyvalence du personnel,
- S'assure des prélèvements aux caisses et contrôle l'arrêté des caisses,
- Vérifie que les prélèvements aux caisses sont faits et contrôle l'arrêté de la caisse qui a fermé,
- Accélère le débarrassage des plateaux en salle en coordination avec la laverie,
- Renseigne les planning de préparation du lendemain avec le menu.

En fin de service :

- Veille au service des derniers clients - cafés – glaces,
- Contrôle le retour des plats chauds et l'utilisation de la cellule de refroidissement,
- Renseigne l'ardoisine d'implantation des plats chauds pour le lendemain,
- Contrôle l'approvisionnement du meuble boissons et de sa réserve,
- Vérifie le débarrassage des plateaux en salle,
- Contrôle l'approvisionnement des meubles de service.

* Pour les cafétérias disposant d' un cœur de blé ou buffet express

- Ferme la porte d'entrée de la cafétéria,
- Contrôle le nettoyage et l'ordre des différents secteurs,
- Vérifie le contrôle des huiles de friteuse,
- Contrôle : le test d'huile des friteuses,
- Contrôle le retour hors-d'oeuvre - pâtisseries - desserts – fromages,
- Contrôle le rangement des frigos,
- Contrôle le nettoyage des tables, chaises, chaise à bébé en salle,
- Contrôle le nettoyage du secteur laverie,

- Vérifie l'approvisionnement en vaisselle des différents secteurs,
- Vérifie l'implantation du secteur caisse,
- Contrôle l'arrêté des caisses :
 - . chiffre d'affaires
 - . erreurs de caisse
- Renseigne la feuille des pertes,
- Contrôle la comptabilité,
- Effectue les contrôles prévus sur la carte des 30 points à la fermeture,
- Arrête la sono,
- Note sur la feuille de communication les consignes, les anomalies rencontrées et toutes informations utiles,
- Contrôle l'arrêt des appareils électriques : grill, friteuse, plaques chauffantes,
- Verrouille le coffre,
- Fait un tour complet des locaux : vestiaires, toilettes, frigo...
- Ferme les issues de secours,
- Eteint les lumières, branche l'alarme,
- Ferme la porte de sortie de la cafétéria.