

**AVENANT N°11 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CHAINES DE CAFETERIAS & ASSIMILES DU 28 AOUT 1998
étendue par arrêté du 20 décembre 1999
RELATIF A LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS**

Entre les soussignés

Le Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (S.N.R.P.O) dont le Siège Social est situé 22 rue d'Anjou – 75008 PARIS,
représenté par Monsieur Marc Philippe LUCCHINI, Président de la Commission Sociale du S.N.R.P.O, dûment habilité aux effets

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives

La Fédération des Services CFDT dont le siège est situé Tour Essor - 14 rue Scandicci – 93508 PANTIN CEDEX,

La CFE - CGC dont le siège est situé INOVA – Maison de la CFE-CGC – 59-63 Rue du Rocher – 75 008 PARIS,

La CFTC dont le siège est situé 251 rue du Faubourg ST Martin - 75 010 PARIS

La Fédération CGT du Commerce et des Services dont le siège est situé 263 rue de Paris – Case 425 - 93 514 MONTREUIL CEDEX

La FGTA FO dont le siège est situé 7 Passage Tenaille – 75 680 PARIS Cedex 14,

D'autre part,

*ML
9/12/2*

*JV LP
9/12/2
ML*

Préambule

Par accord de branche du 24 juillet 2009 à la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998 relatif au Contrat d'Avenir pour le secteur de la Restauration du 28 avril 2009, les parties signataires au présent accord ont arrêtés que le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010 s'inscrirait et serait « associé aux négociations sur les classifications » permettant de « réviser les classifications, de reconnaître de nouvelles compétences et de créer un véritable parcours professionnel tenant compte des formations qualifiantes ou diplômantes ».

C'est dans ce contexte précis que le Syndicat National de la Restauration Publique Organisée (S.N.R.P.O) a, conformément à ses engagements, régulièrement réuni les organisations syndicales dans le cadre d'un calendrier social soutenu de septembre 2009 à décembre de cette même année.

Complétée par l'avenant n°10 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 22 janvier 2010 et par la mise en place de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Restauration Commerciale Libre Service (CPNE-RCLS), cette négociation a pu prendre en compte la volonté des partenaires sociaux à édifier un système de classification offrant à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation.

Au terme des réunions du dernier quadrimestre 2009 et des Commissions Mixtes Paritaires des 22 décembre 2009, 22 janvier et 12 février 2010, le S.N.R.P.O & les organisations syndicales sont convenues de conclure le présent avenant.

Article 1 : Le système de classifications :

Le présent avenant n° 11 remplace et modifie les articles 37 & suivants relatif aux classifications du Titre IX de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999 dans les conditions suivantes :

Article 37 Classifications

La classification inscrite dans la présente convention collective nationale offre à tout salarié la possibilité d'avoir en perspective un véritable parcours professionnel jalonné par un parcours de formation.

Article 37.1 Dispositions générales

Dans les entreprises visées par la présente convention collective nationale, la qualité de l'accueil et du service à la clientèle appliquée selon les normes et procédures en vigueur dans chaque établissement doit être le souci permanent de tous ceux qui y travaillent.

L'attitude commerciale doit prévaloir dans le comportement de chacun.

SS
MPL

SR
JYP
CS
SW

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la-pluri compétence des salariés, ce qui leur permet également une meilleure adaptation à l'évolution de nos métiers.

L'activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client, chaque salarié participe alternativement ou successivement aux différentes tâches de l'établissement.

Tous les salariés, quel que soit leur niveau de classification, exécutent les tâches qui leur sont confiées avec la conscience professionnelle nécessaire. Ils sont responsables de l'exécution de ces tâches et de la bonne utilisation du matériel qui leur est confié, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Article 37.2 *Système de classification*

La méthode mixte des critères classant figurant dans la grille de classification de la convention collective nationale a été reprise. Cette méthode permet de répondre aux différents types d'organisation existants dans les entreprises de la branche.

Article 37.2.1 *Présentation*

La grille de classification des emplois est basée sur 5 critères.

Elle comprend 5 niveaux de qualification, avec 3 échelons par niveau.

Chaque critère est développé en fonction des niveaux et des échelons.

Lue horizontalement, la grille donne pour un même échelon les critères minima exigés par le poste, critères qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux, le salarié devant répondre aux 4 définitions.

Lue verticalement, la grille révèle la gradation de valeur des critères entre les différents échelons et niveaux.

Les cinq critères contribuent avec le même poids au positionnement des salariés dans la classification. Pour prétendre à un positionnement dans un niveau et un échelon, le salarié devra donc répondre simultanément aux cinq critères.

Afin de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise dans les entreprises de la branche, les salariés classés à l'échelon 1 du niveau I justifiant de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années, dont 1 an dans l'entreprise, bénéficieront automatiquement d'un échelon supplémentaire.

En annexe à la présente convention collective nationale, des emplois repères ont été classés afin de guider les entreprises dans la mise en place de leur propre classement. Ces emplois déterminés comme les plus courants dans la profession et faisant l'objet de l'annexe ont été classés sur une grille. Il ne s'agit nullement d'une liste exhaustive des emplois.

Si l'analyse des fonctions à l'intérieur d'une entreprise aboutit à l'utilisation d'appellations autres

97/10/10

BF

CS

SW

que celles des emplois repères de la présente convention collective nationale ou à un positionnement des emplois repères différent de celui de la convention collective nationale, l'entreprise conclura un accord afin de mettre en place les aménagements à cette classification adaptés à sa forme d'exploitation.

A défaut d'accord, l'entreprise se référera aux emplois repères de l'annexe à la présente convention collective nationale.

Article 37.2.2
Définition des critères classant

a) Compétences et connaissances :

Il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un niveau donné, les connaissances exigées et la formation éventuellement requise pour accéder à ce niveau.

Afin d'intégrer les spécificités de métier de la restauration libre service et de créer une véritable dynamique de branche autour d'une démarche de formation qualifiante, les connaissances reprises dans la convention collective nationale font en priorité référence aux certificats de qualifications professionnels créés et reconnus dans la branche.

b) Contenu de l'activité :

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise.

c) Autonomie :

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié peut disposer 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 dans l'entreprise.

L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques auxquels il est soumis.

d) Responsabilité :

Tous les salariés d'une entreprise, quel que soit le niveau de qualification, sont responsables, c'est à dire doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et, le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

e) Attitudes commerciales

Les entreprises attachent la plus haute importance à l'aspect commercial de leur métier et par conséquent à l'accueil qui sera réservé aux clients. Il est donc apparu essentiel de faire de l'attitude commerciale un critère classant à part entière.

La classification définit le comportement (ou la posture) que le salarié doit adopter face aux clients. Elle caractérise la capacité du salarié à apporter la réponse adaptée aux attentes du client.

Handwritten mark: A stylized signature or mark consisting of a loop and a vertical line.

Handwritten initials: JYLP, SF, SN, and a signature.

Article II : La grille de classifications

La grille de classifications insérée à la suite de l'article 37 relatif aux classifications du Titre IX de la Convention Collective Nationale des Chaînes de Cafétérias et assimilés du 28 août 1998 étendue par arrêté du 20 décembre 1999, est modifiée et remplacée par la grille de classifications annexée au présent avenant.

Conformément à la volonté des parties signataires du présent avenant de construire un véritable parcours professionnel tenant compte des formations qualifiantes ou diplômantes, il est convenu que :

- la Branche des Chaînes de Cafétérias & assimilés sollicitera la CPNEFP-RCLS pour engager au plus vite les travaux nécessaires à la création de Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) permettant aux salariés d'acquérir une poly compétence et un professionnalisme dans un ou plusieurs secteurs donnés de la restauration libre service. Dès lors qu'ils seront créés ; ces CQP dénommés à ce jour « CQP Pole » seront positionnés au sein de la grille de classification annexée:
 - o au Niveau I Echelon 3 pour un « CQP POLE »
 - o au Niveau II Echelon 1 pour deux « CQP POLES » au minimum
- le SNRPO s'engage à négocier la mise en place d'un certificat d'aptitude professionnelle que les entreprises pourront décliner en leur sein au titre de la formation interne : dès lors qu'il sera créé, ce certificat d'aptitude professionnelle sera positionné au Niveau I Echelon 3 de la grille de classification ci-jointe.

Article III : Durée – Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Les entreprises disposeront d'un délai de vingt quatre mois à compter de la date d'entrée en vigueur fixée ci-dessus pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Toutefois, conformément à l'engagement fixé par accord de branche du 24 juillet 2009 selon lequel le principe de la revalorisation des minima conventionnels en 2010 s'inscrirait et serait « associé aux négociations sur les classifications », les entreprises adhérentes du SNRPO s'engagent à mettre en place la présente grille de classifications au plus tard dans les douze mois à compter du 01^{er} jour du mois civil suivant la signature de l'avenant de branche portant sur les minima conventionnels 2010.

Article IV : Publicité / Dépôt – Extension - Modalités de révision et de dénonciation.

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du S.N.R.P.O, conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail, auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

CA
MTC

14 VP BF CG
SW

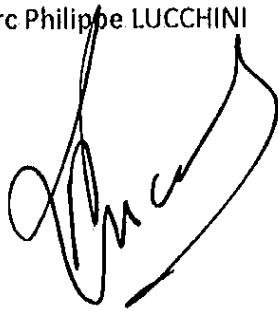
Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la Convention Collective des Chaînes de Cafétérias & assimilés du 28 août 1998, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables, sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris,
Le 31 Mars 2010

Pour le SNRPO :

Marc Philippe LUCCHINI



Pour les Organisations Syndicales :

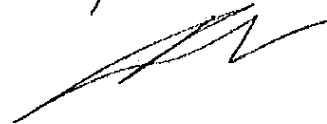
Fédération des Services CFTD

M^r SERGE NARDELLI



CFE - CGC

M^{me} Jean Yves Le Pissart



CFTC

M^{me} Seher. Christiane



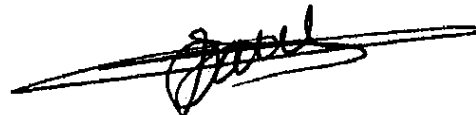
**Fédération CGT du Commerce
et des Services**

M^{me} Bernard Feydeau



FGTA FO

M^{me} Ch. Bancelhou



Avenant n° 11 à la CCN des Chaînes de Cafétérias & assimilés relatif à la grille de classifications
Niveau I (Statut Employé)

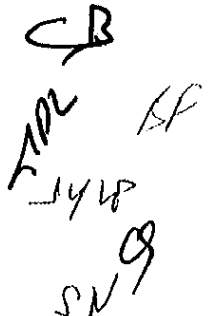
ÉCHELON	COMPÉTENCES (Connaissances)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES COMMERCIALES
1	Connaissances élémentaires	Tâches simples et répétitives dans tous les postes nécessitant l'emploi de matériel professionnel en application de modes opératoires techniques et commerciaux.	Contrôles fréquents	Conformité aux consignes et instructions données	Accueillant, donne un renseignement au client
2	CQP RECAPE et / ou expérience professionnelle de 2 ans de services continus dans la branche dans les 3 dernières années dont 1 an dans l'entreprise, contrôlée par celle-ci	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes en application des modes opératoires techniques et commerciaux	Contrôles réguliers	Conformité aux consignes et instructions données	Accueillant, anticipe la demande du client
3	« CQP POLE » et / ou formation interne contrôlée & validée par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise dans un emploi du niveau 1 échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Tâches plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail Maîtrise des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail	Contrôles ponctuels	Assure la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées	Accueillant, oriente la consommation du client

MPZ

BF JY4
SN9

Avenant n° 11 à la CCN des Chaînes de Cafétérias & assimilés relatif à la grille de classifications
Niveau II (Statut Employé)

ÉCHELON	COMPÉTENCES (Connaissances)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES COMMERCIALES
1	CAP Cuisinier, 2 « CQP POLES » et / ou 2 formations internes au minima contrôlées & validées par l'entreprise et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise, dans un emploi de niveau I, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées plus complexes, exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail	Fait face aux situations courantes sans assistance hiérarchique Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires	Rend compte de ses initiatives	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation
2	CQP Agent de Restauration et / ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, complexes & qualifiées exécutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de travail Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Peut, dans certains cas, apporter certains adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation dans un environnement commercial soutenu
3	CQP Agent de Restauration accompagné d'une expérience professionnelle dans un emploi de niveau II, échelon 2, et / ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 2, et contrôlée par celle-ci. Et / ou Validé sur des missions de formation	Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail Et / ou Transmet ses savoir faire et évaluation des acquis en terme de connaissances	Doit, dans certains cas, apporter certaines adaptations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises et / ou des missions de formation	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales délicates dans un environnement commercial soutenu




 STP
 14/4
 SF
 SN

Avenant n° 11 à la CCN des Chaînes de Cafétérias & assimilés relatif à la grille de classifications
Niveau III (Statut Employé)

ÉCHELON	COMPÉTENCES (Connaissances)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES COMMERCIALES
1	<p>CQP Agent de Restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci, et / ou expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau II, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur des actions de formation d'entreprise</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur des missions d'animation d'équipes</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur plusieurs postes de travail</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur plusieurs postes de travail</p> <p>Et</p> <p>Forme et prépare l'évaluation des compétences pour l'encadrement</p> <p>Ou</p> <p>Contrôle, par délégation, de l'exécution des tâches d'autres employés-</p>	<p>Doit apporter toutes adaptations nécessaires dans le cadre d'instructions générales concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser, y compris celui des autres employés</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre d'instructions de travail générales -et responsabilité à l'égard de travaux exécutés par d'autres employés.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu</p>
2	<p>CQP Agent de Restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise</p> <p>Ou</p> <p>Validé sur des missions d'animation et d'organisation d'équipes</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail</p> <p>Et</p> <p>Encadre la formation et valide les savoir faire acquis lors de la formation</p> <p>Ou</p> <p>Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dans le cadre de ses missions</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives précisées concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives précises -et responsabilité dans le cadre de ses missions de l'organisation d'équipe</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et à prendre les décisions commerciales nécessaires</p>

Handwritten notes:
 D
 TP
 14/4
 1

3	<p>CQP Agent de Restauration accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau III, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.</p> <p>Et Validé sur toutes actions de formation d'entreprise</p> <p>Et Validé sur toutes missions d'animation et d'organisation d'équipes</p>	<p>Tâches variées, complexes et qualifiées nécessitant une combinaison de modes opératoires sur tous les postes de travail</p> <p>Maîtrise confirmée des modes opératoires techniques et commerciaux sur tous les postes de travail.</p> <p>Et Encadre la formation et valide les savoir faire acquis lors de la formation et contribue au développement des actions de formation de l'entreprise</p> <p>Et Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe et du service.</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives générales concernant les modes opératoires, les moyens, les méthodes à utiliser, les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des autres employés.</p>	<p>Responsabilité des adaptations dans le cadre de directives générales et responsabilité de l'organisation d'équipe et du service dans le cadre de ses missions opérationnelles.</p> <p>Rend compte de sa responsabilité opérationnelle auprès de sa hiérarchie</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires</p>
---	---	---	---	--	--


 EF 24/4
 TPL
 20-08

Avenant n° 11 à la CCN des Chaînes de Cafétérias & assimilés relatif à la grille de classifications
Niveau IV (Statut Agent de Maîtrise)

ÉCHELON	COMPÉTENCES (Connaissances)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES COMMERCIALES
1	BTS hôtellerie/restauration, ou tout autre diplôme de l'enseignement supérieur, CQP assistant d'exploitation et/ou expérience professionnelle prolongée et confirmée, contrôlée par l'entreprise.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur de l'établissement. Participe à la réalisation des objectifs	Contrôles fréquents de son activité Obligation d'en rendre compte.	Responsable de l'efficacité et des conséquences des décisions qu'il prend. Responsable des travaux exécutés par ses collaborateurs	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires
2	Même niveau de compétence qu'au niveau IV échelon.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie.	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires
3	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement. Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats. Participe à l'élaboration des objectifs.	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions. Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie. Responsable de l'opportunité de ses décisions.	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires

SP


14/10
17/10
18/10

Avenant n° 11 à la CCN des Chaînes de Cafétérias & assimilés relatif à la grille de classifications
NIVEAU V (Statut Cadre)

ÉCHELON	COMPÉTENCES (Connaissances)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES COMMERCIALES
1	Même niveau de compétence qu'au niveau IV.3, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau IV, échelon 3, et contrôlée par celle-ci.	Assure la direction sous l'autorité du directeur ou la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Participe à l'élaboration des objectifs ou fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement. Met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles fréquents de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité par délégation ou totale de l'établissement qui lui est confié. Est titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité en qualité de directeur d'établissement.	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires Anime et développe l'activité commerciale de l'établissement
2	Même niveau de compétence qu'au niveau V.1, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise la direction d'un établissement dans les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles réguliers de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Accueillant, anticipe les besoins du client et à lui répondre en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires Maîtrise l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement

Handwritten signatures and initials: *SP*, *LYZA*, *SP*, *SP*

3	Même niveau de compétence qu'au niveau V.2, accompagné d'une expérience professionnelle, confirmée dans l'entreprise, dans un emploi de niveau V, échelon 2, et contrôlée par celle-ci.	Maîtrise confirmée de la direction d'un établissement dans tous les domaines de l'organisation, de la gestion et du management. Fixe avec sa hiérarchie les objectifs de son établissement et met en place les moyens de leur réalisation dans le cadre de la politique de la société.	Contrôles ponctuels de son activité. Obligation d'en rendre compte.	Responsabilité totale de l'établissement qui lui est confié. Titulaire d'une délégation de pouvoir adaptée au niveau de responsabilité.	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité commerciale de l'établissement
---	---	---	--	--	--



 14/10
 SF
 2009

ANNEXE

Avenant n°11 à la CCN des Chaînes de Cafétérias & assimilés
relatif à la grille de classifications

Positionnement des emplois repères

EMPLOIS REPÈRES	EMPLOYÉ									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
Employé(e) de restauration					
Adjoint(e) d'établissement												
Directeur (rice) d'établissement													


 1449
 AF
 27/12/20
 12