ACCORD RELATIF A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DETAIL DE FRUITS ET LEGUMES, EPICERIE ET PRODUITS LAITIERS DU 15 AVRIL 1988

Entre

L'Union nationale des syndicats Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs (UNFD),

La Fédération Nationale de l'Épicerie, Caviste et spécialiste en produits Bio (FNDECB),

La Fédération des Fromagers de France (FFF),

Et

Les organisations nationales syndicales des salariés soussignées :

La Fédération Commerce, Distribution et Services CGT,

La Fédération des services CFDT,

La Fédération des syndicats CFTC /CSFV,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes FO,

La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE – CGC,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La Branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers est principalement représentée par cinq grandes professions, expertes de l'alimentation de détail, qu'elles soient exercées de manière sédentaire ou non : les spécialistes en produits biologiques, les cavistes, les crémiers-fromagers, les primeurs et les épiciers.

Or depuis la dernière modification de la grille de classification par avenant en date du 5 octobre 2000 à la convention collective nationale du Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, IDCC 1505, un travail de cartographie des métiers a permis de mettre en évidence que les métiers et les entreprises de la branche ont connu d'importantes mutations. Ainsi l'ancienne grille n'est plus en mesure de prendre en compte les spécificités actuelles des emplois et les évolutions professionnelles des salariés.

Les partenaires sociaux ont donc estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité de l'emploi.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans une démarche plus large d'accompagnement des entreprises de la branche dans la gestion de leurs ressources humaines notamment par la mise en place d'une politique ambitieuse en matière de formation professionnelle des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du socle minimal de garanties tel que défini par l'article L 2232-5-1 du Code du travail.

***

Les parties signataires rappellent que la classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser des emplois par des niveaux. Elle assure la relation avec la rémunération en matière de salaires minima conventionnels garantis en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de la rémunération minimale.

CHAPITRE 1er : PRINCIPES GENERAUX

Article 1.1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988, étendue par arrêté du 20 juin 1988, tel que défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 1.2 : Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent accord.

Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille, il est convenu que la nouvelle classification devra être appliquée par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, au plus tard dans les quatre mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord constitue un accord de substitution au sens de l'article L 2261-10 du Code du travail.

Il est donc expressément convenu entre les parties que le présent accord annule et remplace l'avenant n° 40 du 5 octobre 2000, relatif à la classification des emplois dans les quatre mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

CHAPITRE 2 : PRESENTATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 2.1 : Principes généraux de la nouvelle grille de classification des emplois

Les parties signataires ont élaboré un nouveau dispositif de classification des emplois, applicable par toutes les entreprises de la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers et reposant sur un système de critères classants.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à partir de 4 critères classants.

Pour faciliter la mise en application de la grille par les entreprises de la branche, des exemples de classement d'emplois représentatifs, baptisés « emplois-repères », sont proposés à l'annexe 2.

Il est rappelé que pour effectuer le classement des emplois à travers les différents niveaux retenus, il conviendra de s'attacher à l'emploi occupé en considérant les fonctions effectivement exercées de façon permanente.
Ceci implique le respect de deux règles :

- prendre en compte la formation et les diplômes uniquement dans la mesure où ils sont requis pour l'emploi ;
- et s'affranchir de l'intitulé de poste et/ou de la rémunération attribués aux salariés avant la mise en place de la présente grille de classification.

Article 2.2 : Prérequis dans la branche

Le cœur de métier étant le commerce alimentaire, il est convenu de rappeler les trois prérequis applicables à l'ensemble des emplois de la branche.

L'aptitude et le comportement visant à créer une relation durable et loyale avec le client est nécessaire à **la fidélisation du client.**

L'ensemble des règles et techniques visant à **garantir l'hygiène et la sécurité** des salariés et des consommateurs doit être respecté.

En outre, il est convenu que le positionnement sur un niveau donné de la classification suppose également de **participer aux attributions des niveaux inférieurs**.

Article 2.3 : Organisation de la classification des emplois

Pour tenir compte des éléments mentionnés dans le préambule et à l'article 2.1 ci-dessus, les parties signataires ont adopté pour caractériser la structure et la définition des emplois, 11 niveaux de classification définis à partir de 4 critères classants :

- connaissance / technicité
- relations commerciales / professionnelles
- responsabilité
- initiative /autonomie

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé à l'aide des 4 critères mentionnés ci-dessus et permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.
Selon l'emploi, chaque critère peut avoir une importance différente.

Article 2.4 : Catégories professionnelles

Les trois grandes catégories professionnelles identifiées dans la branche sont les :

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres

Chaque catégorie professionnelle est définie de la manière suivante :

Employés :

Les employés travaillent à partir de consignes ou de directives données par leur(s) responsable(s).
Ils exécutent leur travail et peuvent selon leur niveau: distribuer, coordonner et contrôler le travail d'autres employés selon les consignes et /ou directives données par leur(s) responsable(s).

Agents de maîtrise :

Les agents de maîtrise travaillent à partir d'objectifs définis par l'encadrement ou la direction de l'entreprise.

Ils peuvent :
- soit être chargés de distribuer, de coordonner et de contrôler le travail d'un ensemble de personnel (employés et/ou agents de maîtrise), de manière permanente et sous leur responsabilité;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire respecter les règles de fonctionnement de l'entreprise.

Cadres :

Les cadres travaillent à partir d'objectifs définis par la direction de l'entreprise ou son représentant.

Ils peuvent :
- soit encadrer l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services, de manière permanente et sous leur responsabilité;
- soit avoir une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale ou de la responsabilité assumée.

Ils veillent à faire appliquer la politique de l'entreprise.

Article 2.5 : Niveaux de classification des emplois

Onze niveaux de classification sont retenus.

Les emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories seront classés par les niveaux suivants :

- Employés : Niveaux E1 à E7
- Agents de maitrise : Niveaux AM1 et AM2
- Cadres : Niveaux C1 et C2

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	NIVEAUX
EMPLOYES	E1
	E2
	E3
	E4
	E5
	E6
	E7
AGENTS DE MAÎTRISE	AM1
	AM2
CADRES	C1
	C2

Article 2.6 : Définition des critères classants

- **Connaissance/technicité :**

Ensemble des savoirs, compétences et aptitudes requis pour exercer l'emploi.

- **Relations commerciales/professionnelles :**

Exigence de contacts avec les acteurs internes ou externes de l'entreprise, qui sont à mettre en œuvre dans la tenue de l'emploi.

- **Responsabilité :**

Contribution de l'emploi au fonctionnement de l'entreprise et/ou Niveau de responsabilité hiérarchique.

- **Initiative/autonomie :**

Latitude à effectuer des choix sur les actions et les moyens à mettre en œuvre dans l'exercice de l'emploi.

Il appartiendra à chaque entreprise de déterminer pour chaque emploi, à l'aide de ces quatre critères et de la description du contenu de l'emploi, le niveau qui lui correspond le mieux.

Article 2.7 : Emplois-repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont classé à titre d'exemple des emplois-repères pour les métiers exercés dans la branche du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers (annexe 2).

Il est également proposé des exemples de définitions d'emplois repères, à l'annexe 3 du présent accord.

Toutefois, il appartient à chaque entreprise de décrire ses propres emplois et de les classer.
Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement à un niveau différent.

Article 2.8 : Grille de classification des emplois

La nouvelle grille de classification est prévue à l'annexe 1 du présent accord.

CHAPITRE 3 : PRINCIPES D'APPLICATION :

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à un autre s'applique de la manière suivante :

Article 3.1 : Principe

Le passage d'un niveau et/ou d'une catégorie à une autre n'est pas automatique sauf dans des cas précisément définis par la branche aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

Article 3.2 : Passage automatique au niveau E2

Le passage du niveau E1 au niveau E2 est automatique après six mois d'ancienneté au poste dans l'entreprise.

Article 3.3 : Certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche:

L'obtention des certificats de qualification professionnelle suivants donne accès de manière automatique à un niveau de classement dans la grille de classification de la branche après une période déterminée d'ancienneté dans le métier et au poste correspondant au CQP, sous réserve d'éventuelles modifications futures :

Niveau E3	CQP Employé de vente du commerce alimentaire de détail (Avenant n° 108 du 16 décembre 2013)	**Accès au niveau E3 après 3 mois d'ancienneté dans la même entreprise. Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.**
Niveau E5	CQP Vendeur Conseil en Crèmerie - Fromagerie (Avenant n° 109 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil Primeur (Avenant n° 110 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil Caviste (Avenant n° 111 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil en Produits Biologiques (Avenant n°112 du 16 décembre 2013) CQP Vendeur Conseil en Epicerie (Avenant n° 113 du 16 décembre 2013)	**Accès au niveau E5 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.**
Niveau AM1	CQP Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail (MUC CAD) (Avenant n° 114 du 16 décembre 2013) CQP Adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes (Avenant n° 80 du 4 juillet 2006)	**Accès au niveau AM1 après 6 mois d'ancienneté dans le métier et dans le poste correspondant au CQP (délai courant à compter de la date de délivrance du CQP par la CPNEFP). Si le CQP est obtenu par validation des acquis de l'expérience (VAE), accès au niveau sans délai s'il occupe le poste correspondant.**

CHAPITRE 4 : MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 4.1 : Classification des emplois : socle minimal de garanties

La classification, objet du présent accord, constitue une nouvelle classification. Il n'y a pas de grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.
Chaque emploi ou type d'emploi devra être décrit pour être intégré dans la classification.

La classification fait partie du socle minimal de garanties tel que défini par l'article L 2232-5-1 du Code du travail.

Article 4.2 : Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

En cas de divergence entre un salarié et son employeur concernant la classification communiquée, le salarié pourra saisir la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1.9 de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie, produits laitiers.

Article 4.3 : Incidence de la nouvelle classification des emplois sur les salaires

La mise en place de cette classification entraînera l'application d'un niveau ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité de traitement et ne pourra pas engendrer de perte de salaire.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Article 4.4 : Seuil d'accès au régime de retraite complémentaire de l'AGIRC

Sont bénéficiaires du régime de l'AGIRC les cadres dont les emplois sont classés à partir du niveau C1, au titre de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.
Peuvent relever du régime de l'AGIRC au titre de l'article 36 - Annexe I de la Convention collective nationale du 14 mars 1947, les emplois classés à partir du niveau E7.

Article 4.5 : Mise en application de la grille de salaire des minima conventionnels

La grille de salaires minima conventionnels en vigueur à la date de la signature de l'accord de classification est applicable à la nouvelle classification des emplois.
Cette grille de salaire évoluera en fonction des négociations paritaires.

CHAPITRE 5 : SUIVI, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Article 5.1 : Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale de négociation se réunira une fois par an afin de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord et d'interpréter l'accord sur demande motivée.

Article 5.2 : Révision de l'accord

Les parties signataires s'engagent à examiner la nécessité de réviser les dispositions du présent accord de classification dans un délai maximum de 5 années à compter de la signature du présent accord.

Chacune des parties signataires du présent accord pourra demander la révision de celui-ci, sans préjudice des dispositions des articles L 2222-5, L 2261-7, L 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

Article 5.3 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par les articles L 2222-6 et L 2261-9 et suivants du Code du travail et de l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

CHAPITRE 6: DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est notifié, par la partie la plus diligente des organisations signataires, à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Puis il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions déterminées par voie règlementaire.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Grille de classification des emplois
ANNEXE 2 : Grille des emplois-repères
ANNEXE 3 : Définition des emplois-repères
ANNEXE 4 : Lexique

Fait à Paris, le 14 décembre 2016

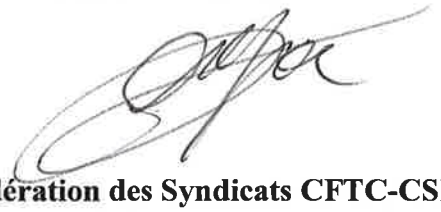
SIGNATAIRES

La Fédération Nationale de l'Épicerie, Caviste et spécialiste en produits Bio
(FNDECB)
5, rue des Reculettes - 75013 Paris

Bernard REGNAULT

La Fédération des Services CFDT
14, rue Scandicci,
Tour Essor - 93508 Pantin

Gérard SIERPAKOWSKI

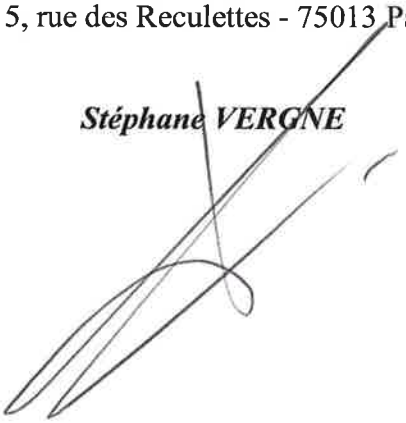


La Fédération des Syndicats CFTC-CSFV
34, Quai de la Loire - 75019 Paris

Joël CHIARONI

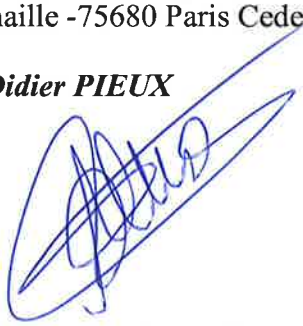
La Fédération des Fromagers de France (FFF)
5, rue des Reculettes - 75013 Paris

Stéphane VERGNE



La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Activités Annexes (FO)
7, Passage Tenaille -75680 Paris Cedex 14

Didier PIEUX

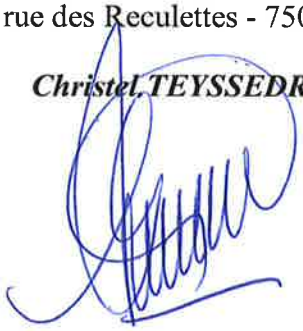


La Fédération Nationale Agroalimentaire (CFE-CGC Agro-alimentaire)
74, rue du Rocher – 75008 Paris

Gérard PERRIN

L'Union Nationale des Syndicats de Détaillants en Fruits, Légumes et Primeurs *(UNFD)*
5, rue des Reculettes - 75013 Paris

Christel TEYSSEDRE



La Fédération CGT Commerce, Distribution et Services
263, rue de Paris - 93154 Montreuil Cedex

Elisabeth CHARTIER

Grille de classification ANNEXE 1

EMPLOYES				
Niveau	**Connaissance/ technicité**	**Relations commerciales/ professionnelles**	**Responsabilité**	**Initiative/ Autonomie**
E1	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire **Reconnaissance des produits** **Adaptation aux outils, techniques et procédures internes**	Relations régulières: - Filière vente: accueille, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	**Exécute des tâches selon les consignes** données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées sous la responsabilité de sa hiérarchie
E2 Seuil d'accueil : Passage automatique au Niveau E2 après 6 mois d'expérience au poste dans l'entreprise	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire **Connaît les procédures, techniques et outils internes** **Reconnaît les principales caractéristiques des produits**	Relations régulières - Filière vente: accueille, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées **et les contrôle** sous la responsabilité de sa hiérarchie
E3 CQP: employé(e) de vente	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire Connaît les procédures, techniques et outils internes **Connaît les principales caractéristiques des produits**	Relations régulières - Filière vente: accueille, oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: échange avec les autres intervenants internes et/ou externes Rend compte à sa hiérarchie	Exécute des tâches selon les consignes données par sa hiérarchie	Réalise les tâches demandées et les contrôle sous la responsabilité de sa hiérarchie **Prend des initiatives occasionnelles dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé**

Grille de classification ANNEXE 1

Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
E4	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire **ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle** **Connaissance approfondie des produits, des procédures, outils et équipements** **Met en pratique son « savoir-faire » du métier aux produits, procédures, outils, équipements** Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un **CAP et/ou expérience équivalente**	Relations régulières - Filière vente: informe, conseille et oriente le choix du client, sert et encaisse le client - Toutes filières: **assure la liaison avec les autres intervenants internes et/ou externes**	**Responsabilité exercée dans le cadre des directives** données par sa hiérarchie	**Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives** **Prend des initiatives dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé**
E5 CQP : vendeur (se) conseil	Formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire **et** complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle **Connaissances spécialisées des produits et complètes des procédures, outils et équipements** **Adapte son « savoir-faire » pratique du métier aux produits, procédures, outils, équipements** Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un CAP et/ou expérience équivalente	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille et oriente, sert et encaisse le client - Toutes filières: assure la liaison entre les autres intervenants internes et/ou externes	Responsabilité exercée dans le cadre des directives données par la hiérarchie	Réalise les tâches qui lui incombent en autonomie à partir de directives **Prend des initiatives régulières** dans le cadre des procédures définies pour s'adapter aux situations courantes de l'emploi exercé

Grille de classification ANNEXE 1

Niveau	Connaissance/ technicité	Relations commerciales/ professionnelles	Responsabilité	Initiative/ Autonomie
E6	**Titulaire des connaissances théoriques et techniques et d'un savoir-faire adapté à l'activité** Connaissances spécialisées des produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un **BAC et/ou expérience équivalente**	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières: **en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et échanges avec les autres services ou les personnes extérieures à l'entreprise**	**Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité** **Peut participer à la coordination et à l'adaptation du travail d'une équipe**	**Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives** **Prend des initiatives fréquentes pour résoudre des problèmes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée**
E7	**Connaissances spécialisées des gammes de produits, et complètes des procédures, méthodes, outils, techniques, équipements de travail et de l'environnement de travail** **Mise en œuvre d'un « savoir-faire » basé sur des connaissances techniques et une compréhension globale des situations, des installations et/ou des systèmes de gestion** Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un **BAC +2 et/ou expérience équivalente**	Relations régulières: - Filière vente: informe, conseille, oriente, sert et encaisse le client. - Toutes filières: en relation avec des interlocuteurs de niveaux différents et **échanges d'informations fréquentes avec les autres services et contacts externes réguliers**	Prises de décisions et/ou actions, dans le respect des directives, dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une **activité large** Peut participer à la coordination et l'adaptation du travail d'une équipe	Nécessite une autonomie dans l'exécution du travail à réaliser à partir de directives **Requiert une capacité d'organisation et de contrôle de conformité**

Grille de classification ANNEXE 1

AGENTS DE MAITRISE				
Niveau	**Connaissance/ technicité**	**Relations commerciales/ professionnelles**	**Responsabilité**	**Initiative/ Autonomie**
AM1 CQP: Manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, CQP adjoint au responsable de rayon en fruits et légumes	**Maîtrise d'une spécialité professionnelle** (technique, administrative, commerciale…) Autres emplois que la vente: Niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un **BAC +3 et/ ou expérience équivalente**	**Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif**	Prises de décisions et/ou actions dans le respect des objectifs **Peut manager des employés**	**Travail réalisé à partir d'objectifs précis à atteindre** **Nécessite une autonomie qui se traduit par:** - **l'analyse des données en fonction des objectifs,** - **le choix des moyens et des méthodes les plus appropriés et connus,** - **la proposition et la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs**
AM2	Maîtrise d'une **ou plusieurs spécialité(s)** professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale…) **permettant l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines** Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un BAC+3 type licence ou expérience équivalente **Nécessite:** - **la mise en œuvre et la coordination de travaux** - **savoir adapter les actions en vue d'atteindre les objectifs**	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs nécessitant le traitement d'informations d'ordre quantitatif et qualitatif	Prises de décisions et/ou actions **pouvant avoir un impact économique à court terme sur une unité commerciale** **Peut manager des employés et/ ou des agents de maîtrise**	**Travail réalisé à partir d'objectifs** **Nécessité d'être force de proposition en termes d'adaptation, d'amélioration des procédures, des méthodes…en fonction du contexte, ces propositions étant soumises à validation** **Requiert une autonomie pour organiser le travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer…)**

Grille de classification ANNEXE 1

CADRES				
Niveau	**Connaissance/ technicité**	**Relations commerciales/ professionnelles**	**Responsabilité**	**Initiative/ Autonomie**
C1	**Connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant d'adapter les moyens en fonction des objectifs à atteindre à court ou moyen terme** Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un **BAC+4 type master 1 et, ou expérience équivalente**	Coordination d'informations internes et externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs **Relations permanentes avec la direction ou son représentant**	Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir un impact à **court ou moyen terme sur une unité commerciale** **Peut encadrer des employés, agents de maîtrise, et éventuellement d'autres cadres**	Nécessite : **- l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre à court ou moyen terme,** **- l'adaptation de son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées**
C2	Connaissances approfondies et expérience professionnelle permettant **d'avoir une vision globale et de participer à la définition de la politique de l'entreprise** Autres emplois que la vente: niveau de connaissances minimum équivalant à celui d'un niveau BAC+4 type MASTER 1, et/ou expérience équivalente	**Rôle de médiateur, de négociateur en interne comme en externe** **Représentant de la Direction**	Prises de décisions et/ ou actions pouvant avoir **un impact à moyen ou long terme sur une ou plusieurs unités commerciales** **Encadre des employés, agents de maîtrise et cadres**	**Définit des méthodes et procédés à mettre en œuvre pour réaliser les objectifs à moyen ou long terme et pilote la stratégie de l'entreprise**

EXEMPLE DE CLASSEMENT D'EMPLOI

Il est rappelé que ces exemples de classement d'emploi n'engagent pas les entreprises. Il appartient à chaque entreprise de décrire ses emplois et de les classer. Un même emploi peut avoir une description très différente d'une entreprise à une autre et donc un classement également différent.

EMPLOYES

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOIS
E1	Employé(e) de magasin, vendeur (se) débutant(e), employé(e) de vente, manutentionnaire H/F...
E2	Employé(e) de magasin, vendeur (se) débutant(e) (6 mois d'expérience)...
E3	Employé(e) de vente, vendeur (se), chauffeur(euse) livreur(euse) VL (Permis B)...
E4	Vendeur(se), assistant(e), chauffeur(euse) P.L. (Permis C)...
E5	Vendeur(se)-conseil...
E6	Vendeur(se) référent(e), second de rayon H/F, assistant(e) administratif(ve) chauffeur(euse) P.L. (Permis E)...
E7	Vendeur(se) référent(e) confirmé(e), assistant(e) administratif(ve) confirmé(e)...

AGENTS DE MAITRISE

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOIS
AM1	Manager d'unité commerciale H/F, adjoint(e) au responsable de rayon, comptable H/F, adjoint(e) RH...
AM2	Responsable d'unité commerciale ou point de vente H/F, responsable de secteur H/F...

CADRES

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOIS
C1	Directeur(trice) de magasin, responsable communication, informatique, achat, commercial, ressources humaines, logistique H/F...
C2	Directeur(trice) de magasin(s), directeur(trice) commercial (e), directeur(trice) des ressources humaines, directeur administratif et financier H/F...

Exemples d'intitulé :

Employé(e) de commerce
Ou employé(e) de vente
Ou vendeur (se) débutant
Ou employé(e) de magasin

Niveau E1, E2 ou E3

Finalité de l'emploi :

- Participer à la réception, au stockage et à la mise en rayon des produits selon les consignes données par un responsable ou la direction
- Participer à la vente des produits

Missions principales

- Participer à la réception et au stockage des produits
- Mettre en place les produits sur les étals et dans les rayons conformément aux consignes
- Réaliser le réassortiment selon les consignes
- Accueillir, orienter et servir le client
- Participer à la mise en œuvre de la dégustation des produits
- Vérifier et encaisser le montant de la vente
- Informer son supérieur des problèmes rencontrés
- Participer aux inventaires

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

- Acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur
- Participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail
- Vérifier l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes sous contrôle du supérieur hiérarchique

Compétences/ connaissances

- Connaissances des règles d'hygiène et de sécurité
- Connaissances de la configuration de l'unité commerciale et de son environnement
- Connaissances des produits
- Connaissances des procédures, techniques et outils internes
- Connaissances des bases de l'approvisionnement, de la réception et du stockage

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

- Connaissance de l'organisation et des règles de base du fonctionnement de l'unité commerciale
- Connaissance de la règlementation en vigueur dans le métier

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé :

Vendeur(se) conseil

Niveau E5

Finalité de l'emploi :

- Assurer la présentation et la valorisation des produits
- Accueillir, conseiller les clients et vendre les produits
- Participer à l'organisation et à la gestion quotidienne de l'unité commerciale dans le respect de la règlementation en vigueur

Missions principales :

- Réceptionner et contrôler les produits avant leur rangement (contrôle qualitatif et quantitatif)
- Veiller à la bonne présentation des marchandises et à la propreté des espaces commerciaux
- Présenter les étals et rayons de manière attractive
- Accueillir le client et s'informer de ses besoins
- Conseiller et fidéliser sa clientèle, grâce à une bonne connaissance des produits et des clients
- Proposer des ventes additionnelles
- Proposer des produits à la dégustation
- Vérifier et encaisser le montant de la vente
- Suivre l'état des stocks, identifier les besoins en approvisionnement et établir les demandes de réapprovisionnement
- Peut établir des commandes
- Peut faire évoluer son offre en fonction des tendances de consommation et des produits
- Traiter les réclamations clients : identifier la nature de la réclamation, apporter une réponse adéquate, transmettre l'information à son supérieur le cas échéant
- Participer aux inventaires

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

- Acheminer, stocker et mettre en place les produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur
- Présenter suivant les directives les produits en fonction de la fraîcheur et des dates de péremption
- Contrôler l'état de conservation des produits et retirer les produits non conformes à la vente
- Participer à l'entretien des matériels, des espaces et de l'environnement de travail

Compétences/ connaissances

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

- Compétences en techniques de vente
- Connaissances approfondies relatives aux caractéristiques des produits et de leur saisonnalité
- Etre capable de décrire au client les principales caractéristiques des produits (type de saveur, utilisation, mode d'emploi et de cuisson, etc.)
- Connaissances en hygiène et sécurité
- Connaissances des modes de conservation des produits alimentaires
- Connaissances en approvisionnement/ réception/ stockage
- Connaissances en organisation d'unité commerciale
- Connaissances relatives à l'utilisation du matériel, des machines, des outils et des procédures
- Connaissances de la règlementation en vigueur dans le métier

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé :

Adjoint(e)/ Responsable d'unité commerciale
Manager d'unité commerciale

Niveau AM1 ou AM2

Finalité de l'emploi :

- Assurer la gestion et le développement de l'unité commerciale sous l'autorité du responsable

Missions principales

- Suivre et anticiper les besoins de l'unité commerciale
- Passer les commandes et superviser la réception des arrivages des produits
- Veiller à la mise en rayon et à la préparation des produits
- S'assurer du conseil client et de la vente des produits
- Réaliser ou faire réaliser l'inventaire
- Rencontrer les fournisseurs, tester les nouveaux produits
- Proposer les évolutions de gammes et des pistes de dynamisation commerciale
- Animer et former le personnel de l'unité commerciale
- S'assurer de la bonne tenue du point de vente
- Atteindre les objectifs définis
- Piloter les indicateurs de suivi (tableaux de bord, chiffre d'affaires, marges, etc.)

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

- Veiller au respect des règles d'hygiène, de sécurité alimentaire et d'information du consommateur (traçabilité, DLUO, DLC, etc.)
- Faire respecter les règles de sécurité et d'environnement applicables

Compétences/ connaissances

- Maîtrise des techniques de commercialisation et d'achats
- Connaissances des modes de production
- Maîtrise de la chaîne logistique
- Maîtrise de l'organisation et de la gestion d'une unité commerciale
- Compétences en animation d'équipe
- Connaissances de la règlementation en vigueur dans le métier

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé :

Chauffeur (euse) /Livreur (euse) VL

Niveau E4

Finalité de l'emploi :

- Transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule léger jusqu'à destination dans les délais impartis

Missions principales

- Préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.)
- S'assurer de détenir tous les documents réglementaires nécessaires au transport de marchandises
- Charger et décharger la marchandise du véhicule
- Contrôler et garantir la température de stockage
- Livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent
- Faire l'entretien courant du véhicule et le présenter aux contrôles réglementaires
- Gérer la relation client
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

- Respecter la règlementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.)
- Respecter la règlementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.)

Compétences/ connaissances

- Etre titulaire du permis B en cours de validité
- Savoir lire et interpréter les documents de suivi

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Exemple d'intitulé :

Chauffeur(euse) / Livreur(euse) PL

Niveau E5 ou E6

Finalité de l'emploi :

- Transporter en bon état la totalité de la marchandise au moyen d'un véhicule poids lourd (3,5 tonnes) jusqu'à destination dans les délais impartis

Missions principales

- Récupérer la marchandise
- Préparer sa tournée et tenir compte des aléas (intempéries, travaux, etc.)
- Charger et décharger la marchandise du camion
- Contrôler et garantir la température de stockage
- Livrer les produits et gérer les documents qui s'y attachent
- Faire l'entretien courant du poids lourd et le présenter aux contrôles réglementaires
- Gérer la relation client
- Vérifier et encaisser le montant de la vente

Missions spécifiques Qualité Hygiène Sécurité Environnement

- Respecter la règlementation (les règles d'hygiène, de sécurité routière, de sécurité alimentaire, etc.)
- Respecter la règlementation concernant la gestion des déchets (emballages, etc.)

Compétences/ connaissances

- Savoir lire et interpréter les documents de suivi
- Etre titulaire du permis C ou E en cours de validité, de la FIMO et FCO (prise en charge par l'OPCA)

Attention : cette fiche n'a qu'une valeur indicative et n'est pas exhaustive. Tout employeur doit effectuer un travail de classification des emplois réellement occupés et propres à son entreprise.

Termes utilisés	Définition
Savoirs, compétences, aptitudes, technicité	Capacités pour la tenue de l'emploi (connaissances, formations, expérience professionnelle…)
Relations	Echanges entre les acteurs internes et/ou externes
Acteurs internes	Stagiaires, salariés, dirigeants…
Acteurs externes	Clients, fournisseurs, administration, prestataires de service…
Prise d'initiative	Capacité à proposer ou à entreprendre
Autonomie	Faculté d'agir avec indépendance dans un cadre défini par le responsable (gestion des aléas, réactivité…)
Responsabilité	Savoir répondre de ses actes et/ou de ceux de quelqu'un d'autre et/ou d'avoir à sa charge des décisions à prendre
Consigne	Ordre, instruction donné(e)
Directive	Ensemble de consignes, d'instructions à suivre
Objectif	But à atteindre
Procédures, modes opératoires	Ensemble des procédés utilisés dans la conduite de l'opération
Unité commerciale	Point de vente, marché, magasin, rayon…