

Brochure n° 3013

Accord collectif national

IDCC : 1325. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
Gérants non salariés

Brochure n° 3072

Convention collective nationale

IDCC : 179. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**

ACCORD DU 25 AVRIL 2007
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS
NOR : ASET0850222M

PRÉAMBULE

Le présent texte met en place une nouvelle méthode de classification qui remplace et annule la précédente classification de la branche fédération nationale des coopératives de consommateurs du 15 janvier 1974 et ses avenants successifs.

Les modalités particulières d'application du présent accord dans les coopératives régionales feront l'objet d'une négociation locale.

En concluant cet accord, les parties signataires confirment leur volonté de moderniser et d'adapter la classification des emplois dans la branche de la FNCC, préalable nécessaire à la mise en œuvre d'une grille des salaires minima de la branche rattachée à la convention collective nationale de la FNCC.

La présente convention complète et adapte l'accord du 22 janvier 2004 relatif à la nomenclature des emplois en vigueur dans la branche de la FNCC, réaffirme la volonté des partenaires sociaux de mettre en œuvre les

principes généraux de classification des emplois définis à l'article 2 de cet accord et prend acte de la suppression de la filière restauration dans sa version originelle.

Dans ce cadre, il est convenu ce qui suit :

I. – Description du système de classification

Pour permettre leur classement, les principaux emplois répertoriés dans les sociétés coopératives de consommateurs ont fait l'objet d'une définition concise, incluse dans l'accord du 22 janvier 2004.

Aux emplois les plus caractéristiques et les plus fréquemment rencontrés dans les sociétés coopératives régionales et répertoriés par cet accord, a été ajoutée une liste complémentaire de 14 emplois dont la définition figurant en annexe IV du présent accord constituera un avenant à l'accord du 22 janvier 2004.

Cet inventaire a permis de recenser et de décrire le contenu de 109 emplois repères émanant des 4 filières professionnelles existantes dans les coopératives régionales de consommateurs : la logistique, les services généraux, administratifs, comptables et informatiques, la fabrication et les services techniques et, enfin, la filière commerciale, publicité, décoration et vente.

Le contenu de chaque emploi a été alors évalué à partir des critères suivants : l'autonomie, la responsabilité, les connaissances et les échanges/relations.

II. – Méthode de classification des emplois

1. Définition des critères classants

L'autonomie est la faculté pour le salarié d'effectuer des choix dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions et directives réunies dans le cadre de l'organisation du travail.

La responsabilité est le niveau d'implication personnelle dans l'exercice de la fonction, apprécié par rapport au déroulement du travail au regard de la qualité du travail et des procédures de mise en œuvre ou de la responsabilité au regard d'autrui (sécurité, animation...) ou à l'égard des matériels et des biens. Ce critère s'apprécie notamment par la contribution du salarié à la finalité du poste et/ou à la performance de la coopérative.

Les connaissances représentent l'ensemble des savoirs éducatifs, scolaires et professionnels ou des savoir-faire nécessaires permettant au salarié l'exercice de sa fonction dans l'entreprise. Ces moyens sont acquis par la formation initiale, la formation professionnelle continue ou l'expérience.

Le critère échanges/relations est fonction de la nature, de la diversité et de l'importance des échanges professionnels ou commerciaux dans les relations internes ou externes à l'entreprise. L'évaluation portera sur la nécessité à communiquer avec des interlocuteurs variés.

2. Classement des emplois dans les filières professionnelles

Les emplois repères font l'objet d'un classement dans 4 filières regroupant les secteurs professionnels de la branche.

1. Filière logistique (entrepôts et transport).

Elle recense les principaux métiers de l'approvisionnement, du stockage, de la préparation et de la livraison.

2. Filière services généraux, administratifs, comptables et informatiques.

Elle recense les principaux métiers des services généraux, du secrétariat, de la comptabilité, de l'informatique et de la restauration collective de l'entreprise.

3. Filière fabrication et services techniques.

Elle recense les principaux métiers de la fabrication, de la réparation, de l'entretien et de l'après-vente.

4. Filière commerciale, publicité, décoration et vente.

Elle recense les principaux emplois de l'achat, de l'accueil, de la promotion, de la vente et de la coordination commerciale ainsi que les typologies des surfaces de vente de la branche.

3. Evaluation des emplois

Les signataires ont défini 4 critères classants : l'autonomie, la responsabilité, les connaissances et les échanges-relations (cf. annexe I) permettant le classement des emplois, dénommés emplois repères.

Chaque emploi repère fait ensuite l'objet d'un classement dans un des 9 groupes (cf. annexe III) en fonction des unités de classement établies paritairement (cf. annexe II).

III. – Placement des emplois dans les groupes hiérarchiques de rémunération

La procédure décrite à l'article précédent a conduit à la classification des emploi repères ci-dessous qui sert de base et de fondement classement des emplois en entreprise.

UNITÉS DE CLASSEMENT	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICES GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, PUBLICITÉ, décoration et vente
Groupe 1 100 Employé(s)-ouvrier(e)s	Manutentionnaire Livreur(se)/convoyeur(se)	Personnel de nettoyage Employé(e) archives/économat Employé(e) des services généraux Agent d'entretien 1	Employé(e)/ouvrier(e)/technicien(ne) spécialisé(e) Conditionneur(se)	Employé(e) de libre service
	125 Préparateur(trice) Expéditionnaire Cariste	Coursier Hôte(esse) d'accueil, standard Agent de reprographie Agent de surveillance Employé(e) administrative 1 Employé(e) de restauration/Commis(e) de cuisine	Employé(e)/ouvrier(e)/technicien(ne) qualifié(e)	Caissier(e) ELS Vendeur(se) ELS Employé(e) approvisionnement/achat
150		Secrétaire 1 Employé(e) de comptabilité		Vendeur(se) caissier(e) ELS Hôte/hôtesse de caisse Pompiste-caissier(e)

UNITÉS DE CLASSEMENT	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICES GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, PUBLICITÉ, décoration et vente
Groupe 2 175 Employé(e)s-ouvrier(e)s	Réceptionnaire Chauffeur-livreur(se) VL	Caissier(e) de siège Opérateur(trice) Agent d'entretien 2	Employé(e)/ouvrier(e)/technicien(ne) hautement qualifié(e)	Maquettiste PAO Décorateur(trice) Hôte(esse) d'accueil Boucher(e) qualifié(e) Boulangier(e)-pâtissier(e), qualifié(e) Charcutier(e)-traiteur qualifié(e) Poissonnier(e) qualifié(e)
	Télévendeur(se) Chauffeur-livreur(se) PL	Employé(e) administratif(ve) 2	Dessinateur(trice)	
Groupe 3 250 Employé(e)s-ouvrier(e)s		Secrétaire 2 Comptable Cuisinier(e)		Premier(e) caissier(e)
			Technicien(ne) service après-vente	Vendeur(se) technique spécialisé(e)

UNITÉS DE CLASSEMENT	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICES GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, PUBLICITÉ, décoration et vente
300				
Groupe 4 325 Employé(e)s ouvrier(e)s			Agent d'exploitation	Employé(e) principale)
350	Agent d'exploitation logistique	Chef cuisinier(e)		Boucher(e) hautement qualifié(e) Boulangier(e)-pâtissier(e) hautement qualifié(e) Charcutier(e)-traiteur hautement qualifié(e) Poissonnier(e) hautement qualifié(e)
375				Adjointe au chef de magasin (superettes et discomptes de proximité)
Groupe 5 400 Agents de maîtrise	Responsable logistique 1	Technicien(ne) réseau Opérateur(trice)/pupitreur(se) Animateur(trice) hot line		Approvisionneur(se) Chef de rayon 1 Assistant(e) commercial(e)

UNITÉS DE CLASSEMENT	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICES GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, PUBLICITÉ, décoration et vente
425		<p>Chef de section</p> <p>Secrétaire de direction Comptable 2 Secrétaire médicale(e)</p>	Responsable SAV	<p>Chef de magasin (supérettes ou discomptes de proximité)</p>
450				<p>Adjoint(e) au chef de magasin (supermarchés et discomptes)</p>
<p>Groupe 6</p> <p>475</p> <p>Agents de maîtrise</p>	Responsable logistique 2	<p>Chef de secteur principal</p> <p>Assistance direct.</p> <p>Responsable communication</p> <p>Animateur vie coop</p> <p>Adjoint(e) au chef comptable</p> <p>Trésorier(e) 1</p> <p>Programmeur</p> <p>Chef d'exploitation</p> <p>Assistant(e) chef de production</p> <p>Assistant(e) contrôle de gestion</p>	<p>Responsable secteur fabrica- tion</p> <p>Responsable secteur entretien</p> <p>Dessinateur(trice)-projeteur</p>	<p>Assistant(e) acheteur</p> <p>Assistant(e) chef de produits</p> <p>Assistant(e) marketing</p> <p>Responsable publicité</p> <p>Chef de rayon 2</p> <p>Caissier(e) principale</p> <p>Chef boucher(e)-charcutier(e)</p> <p>Chef boulanger(e)-pâtissier(e)</p> <p>Chef traiteur</p> <p>Chef poissonnier(e)</p>
500				<p>Chef de magasin (supermar- ches et discomptes)</p>

UNITÉS DE CLASSEMENT	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICES GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, PUBLICITÉ, décoration et vente
525				
Groupe 7 550 Agents de maîtrise	Responsable logistique 3	Chef de secteur hautement qualifié(e) Responsable secteur RH Analyste programmeur Analyste d'exploitation		Responsable qualité Chef de magasin (supermar- chés et discomptes) Superviseur 1
575				
600				
Groupe 8 Cadres A. Débutants(es) 625 650 B. Chefs adjoints 675 700	Pas d'emploi repère			

UNITÉS DE CLASSEMENT	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICES GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, PUBLICITÉ, décoration et vente
Groupe 9 A. Chefs de service 725 750 B. Chefs de service principal 775 800			Pas d'emploi repère	
Les cadres supérieurs n'entrent pas dans la classification.				

IV. – Mise en application et transposition de l'accord de branche

1. Date de transfert et d'application dans les coopératives régionales

Les parties conviennent que le présent accord sera adopté et transposé dans les sociétés coopératives régionales dans un délai maximum de 18 mois à compter de sa signature.

Pendant cette période, les modalités d'application de l'accord de branche feront l'objet, dans chaque entreprise, d'une négociation avec les organisations syndicales de l'entreprise portant sur les modalités de transposition dans les coopératives régionales.

A l'issue d'une période de 12 mois, une réunion paritaire de branche sera organisée pour constater la mise en œuvre de l'accord de branche de chaque coopérative régionale.

2. Application de l'accord de branche

En cas de difficultés dans la transposition du nouveau dispositif de classification conventionnel, les cas individuels n'ayant pas trouvé une solution locale pourront faire l'objet d'un recours devant une commission paritaire de branche *ad hoc*.

Cette dernière, composée d'un représentant titulaire par organisation syndicale et d'un nombre égal de représentants des employeurs de la branche, examinera les recours et les demandes d'interprétations formulés dans le cadre des travaux de la CPNE de la branche.

Cette commission paritaire pourra être saisie par une ou plusieurs organisations signataires du présent accord.

3. Effets de la transposition de l'accord de branche sur les situations individuelles

Le classement définitif des postes de travail sera notifié pour information à chaque salarié par une attestation écrite en conformité de laquelle le bulletin de salaire comportera les nouvelles références de classement.

Il n'existe aucune concordance automatique entre les anciens et les nouveaux emplois recensés pour la grille de classification. Toutefois la mise en œuvre de la nouvelle classification ne peut entraîner ni diminution du montant de la rémunération ni déclassement catégoriel.

V. – Durée de l'accord

Le présent accord ainsi que ses annexes jointes est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'une renégociation au minimum tous les 4 ans dans le cadre des négociations de branche sur l'adaptation des classifications.

VI. – Dépôt et publicité l'accord

L'accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction du travail et de l'emploi du siège de la FNCC et auprès du conseil de prud'hommes compétent.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, à compter de l'adoption d'une grille de salaires minima, considérée par les parties signataires comme complémentaire à la présente classification des emplois.

Fait à Paris, le 25 avril 2007.

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

FGTA-FO ;

Fédération des services CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CFE-CGC agroalimentaire.

ANNEXE I

Grille d'évaluation des critères classants

NIVEAU	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES	ÉCHANGES RELATIONS
1	Réalisation d'opérations simples en liaison étroite avec sa hiérarchie. Travail faisant l'objet de contrôles aléatoires.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour l'exécution d'opérations simples liées au poste de travail.	Connaissances des principes et bases théoriques nécessaires à la bonne exécution de ses tâches.	Echanges ponctuels avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
2	Réalisation d'opérations complexes avec une certaine autonomie. Travail faisant l'objet de contrôles aléatoires.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour l'exécution d'opérations ayant une influence sur l'unité de travail et à la qualité finale.	Diplôme de niveau V éducation nationale (CAP/ CQP) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Echanges fréquents avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
3	Réalisation de manière autonome d'opérations complexes dans le cadre d'instructions précises. Travail faisant l'objet d'un contrôle de bonne fin.	Organisation autonome des travaux de sa fonction à partir d'instructions précises. Contribution à la réussite de l'unité de travail et/ou des unités voisines et à la qualité finale.	Diplôme de niveau V éducation nationale (BEP/ CQP) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Echanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
4	Réalisation de manière autonome d'opérations complexes dans le cadre d'instructions générales pouvant être adaptées à la situation rencontrée.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre des instructions générales reçues. Possibilité d'encadrer une équipe restreinte.	Diplôme de niveau IV éducation nationale (bac, bac pro, bac technologique) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Echanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail.

NIVEAU	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES	ÉCHANGES RELATIONS
5	A partir de directives précises sur les activités ou objectifs, choisit les actions à réaliser à partir de moyens connus.	Responsabilité des actions mises en œuvre par lui-même. Peut encadrer une équipe.	Diplôme de niveau IV ou III éducation nationale (bac/ bac pro/bac technologique, 1 ^{er} cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Echanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail.
6	A partir de directives précises sur les activités et objectifs, propose puis met en place après validation les actions nécessaires pour atteindre l'objectif	Responsabilité des actions et initiatives mises en œuvre par lui-même. Contribution sectorielle aux performances de l'entreprise.	Diplôme de niveau III ou II éducation nationale (1 ^{er} et 2 ^e cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Echanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne.
7	A partir de directives générales sur les activités et objectifs, choix des actions réalisées par lui-même ou par son équipe.	Responsabilité des actions et initiatives mises en œuvre par lui-même ou par son équipe. Contribution sectorielle ou transversale aux performances de l'entreprise.	Diplôme de niveau II ou I éducation nationale (2 ^e et 3 ^e cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Echanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne et en externe.
8/9	Large délégation hiérarchique, budgétaire ou encore organisationnelle lui permettant de mener à bien ses missions.	Responsabilité des activités de gestion, d'organisation, de relation et/ou d'encadrement dans les limites de la délégation reçue.	Diplôme de niveau I éducation nationale (3 ^e cycle universitaire, école d'ingénieur ou grande école) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Conduite régulière d'échanges d'information, d'actions d'animation ou de communication complexes en interne et en externe.

ANNEXE II

Grille d'évaluation des postes

CRITÈRE pondération	AUTONOMIE 25 %	RESPONSABILITÉ 25 %	CONNAISSANCES 25 %	ÉCHANGES- relations 25 %
N1	25	25	25	25
N2	50	50	50	50
N3	75	75	75	75
N4	100	100	100	100
N5	125	125	125	125
N6	150	150	150	150
N7	175	175	175	175
N8/9	200	200	200	200

ANNEXE III

Hierarchisation des postes après évaluation

Groupe 1 : moins de 175 unités de classement.

Groupe 2 : de 175 à moins de 250 unités de classement.

Groupe 3 : de 250 à moins de 325 unités de classement.

Groupe 4 : de 325 à moins de 400 unités de classement.

Groupe 5 : de 400 à moins de 475 unités de classement.

Groupe 6 : de 475 à moins de 550 unités de classement.

Groupe 7 : de 550 à moins de 625 unités de classement.

Groupe 8 : de 625 à moins de 725 unités de classement.

Groupe 9 : de 725 à 800 unités de classement.

Définition des emplois repères nouveaux

Postes dont la définition figurait dans la nomenclature des emplois et des classifications de janvier 2004

Boucher, boulanger-pâtissier, charcutier-traiteur et poissonnier :

- Position « qualifié(e) » : assure les tâches relatives à leur métier sous les directives de leur supérieur hiérarchique. Titulaire d'un CAP, d'un BEP ou d'une expérience similaire.
- Position « hautement qualifié(e) » : assure les tâches relatives à leur métier sous les directives de leur supérieur hiérarchique et la responsabilité du rayon. Assure le remplacement de celui-ci en son absence. Titulaire d'un bac professionnel ou d'un brevet professionnel ou d'une expérience similaire.

Postes dont la définition ne figurait pas dans la nomenclature des emplois et des classifications de janvier 2004

Adjoint au chef de magasin supérette et discompte : dans un magasin correspondant aux critères de chiffre d'affaires, de nombre de salariés ou/et de superficie définis au plan régional, assiste et seconde le chef de magasin dans ses tâches. Assure le remplacement de celui-ci en son absence.

Chef de magasin supérette et discompte : dans un magasin correspondant aux critères de chiffre d'affaires, de nombre de salariés ou/et de superficie définis au plan régional, assure la vente des produits référencés par la société coopérative, procède à l'exposition des produits dans la surface de vente et effectue les encaissements. Dans le cadre des directives commerciales qui lui sont données, il assure la gestion et le suivi administratif du magasin et, si nécessaire, dirige le personnel du magasin.

Adjoint chef de magasin supermarché et discompte niveau 1 : dans un magasin correspondant aux critères de chiffre d'affaires, de nombre de salariés ou/et de superficie définis au plan régional, assiste et seconde le chef de magasin dans ses tâches. Assure le remplacement de celui-ci en son absence.

Chef de magasin supermarché et discompte niveau 1 : dans un magasin correspondant aux critères de chiffre d'affaires, de nombre de salariés ou/et de superficie défini au plan régional, met en œuvre et réalise dans son magasin la politique commerciale définie par la société coopérative. Anime, coordonne, organise, gère et contrôle l'activité et le suivi du magasin afin d'en optimiser les résultats.

Adjoint chef de magasin supermarché et discompte niveau 2 : dans un magasin correspondant aux critères de chiffre d'affaires, de nombre de salariés ou/et de superficie définis au plan régional, assiste et seconde le chef de magasin dans ses tâches. Assure le remplacement de celui-ci en son absence.

Chef de magasin supermarché et discompte niveau 2 : dans un magasin correspondant aux critères de chiffre d'affaires, de nombre de salariés ou/et de superficie définis au plan régional, met en œuvre et réalise dans son magasin la politique commerciale définie par la société coopérative. Anime, coordonne, organise, gère et contrôle l'activité et le suivi du magasin afin d'en optimiser les résultats.