

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**

**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art), arts de la table,
coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie**

AVENANT DU 5 JUIN 2008

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *ASET0950054M*

IDCC : 1517

ANNEXE I (1)

Classification des emplois

Employés et ouvriers, niveau 1

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier.	Filière commerciale : – employé de vente ou de magasin débutant
Complexité du poste : Débutant : exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité. L'adaptation à l'emploi est immédiate.	Filière administrative : – employé de bureau débutant.

(1) Annule et remplace l'annexe I précédemment déposée.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Autonomie et responsabilités : Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées.	Filière services technique et logistique : <ul style="list-style-type: none"> – employé de nettoyage ; – manutentionnaire débutant.
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...).	Filière atelier : <ul style="list-style-type: none"> – ouvrier débutant ; – employé d'atelier débutant.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

N.B. – Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation (voir art. 7 de l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle dans les commerces de détail non alimentaires) : tout salarié ayant suivi une action de professionnalisation telle que définie dans l'accord du 29 novembre 2004 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle doit être classé à un niveau supérieur au niveau 1.

Employés et ouvriers, niveau 2

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau V de l'éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008. Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1.	Filière commerciale : <ul style="list-style-type: none"> – employé de vente ou de magasin ; – employé de caisse (opérations de caisse de base) ; – hôte d'accueil ; – aide étalagiste.
Complexité du poste et multiactivité (3) : Exécute des tâches simples, répétitives et variées concernant plusieurs filières (vente, administration, services, ateliers) ou activités limitées à deux postes ou exécute des tâches relatives à une seule activité mais plus complexes qu'au niveau 1. Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine.	Filière administrative : <ul style="list-style-type: none"> – employé de bureau ; – standardiste.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Autonomie et responsabilités : Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures.</p> <p>Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs).</p>	<p>Filière services technique et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - manutentionnaire ; - chargé de réception ; - préparateur de commande ; - chauffeur-livreur VL ; - coursier. <p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employé d'atelier ; - employé de service après-vente ; - ouvrier ; - ouvrier-réparateur. <p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employé de magasin polyvalent limité à 2 postes.
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art 3.1 b).</p>	

Employés et ouvriers, niveau 3

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Compétences et connaissances (4) : Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel ou brevet professionnel ou avec une année d'étude supérieure (niveau IV de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008.</p> <p>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relatives au poste occupé.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vendeur (4) ; - conseiller de vente ou d'achat ; - caissier ou hôte de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) ; - hôte d'accueil ; - étalagiste ; - employé de merchandising ; - animateur-démonstrateur.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Complexité du poste et multiactivité (3) : Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur. Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines.</p> <p>Autonomie et responsabilités : Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées. Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures.</p> <p>Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées.</p>	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aide-comptable ; - secrétaire ou assistant ; - standardiste bilingue ; - employé administratif ; - documentaliste.
	<p>Filière services technique et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - magasinier ; - réceptionnaire ; - agent de maintenance ; - chargé de réception qualifié ; - préparateur de commande qualifié.
	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvrier professionnel ; - technicien.
	<p>Plusieurs postes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employé de magasin polyvalent qualifié.
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p> <p>(4) L'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur niveau 3.</p>	

Employés et ouvriers, niveau 4

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Compétences et connaissances : Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant un niveau de formation équivalent au moins à bac + 2 (niveau III de l'éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008.</p> <p>Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relatives au poste occupé et complétées par une spécialisation.</p>	<p>Filière commerciale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vendeur qualifié ; - conseiller de vente ou d'achat qualifié ; - caissier ou hôte de caisse qualifié (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) ; - étalagiste qualifié ; - assistant achats ; - assistant marketing ; - marchandiseur.
<p>Complexité du poste et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées nécessitant une bonne technicité et une spécialisation ou effectue des opérations qualifiées nécessitant une polyvalence sur plusieurs postes de niveaux inférieurs.</p>	<p>Filière administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aide-comptable qualifié ; - secrétaire ou assistant qualifié ; - assistant administratif ; - secrétaire bilingue ; - employé administratif qualifié ; - assistant informatique ; - archiviste-documentaliste.
<p>Autonomie et responsabilités : Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes. Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation prises dans le respect des directives et des procédures.</p>	<p>Filière services technique et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - logisticien ; - gestionnaire approvisionnement ; - préparateur cariste ; - assistant technique.
<p>Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets propres à leur métier, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.</p>	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvrier professionnel qualifié ; - technicien qualifié.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
	Plusieurs postes : <ul style="list-style-type: none"> - vendeur, caissier ; - vendeur, étalagiste ; - vendeur, animateur ; - secrétaire, comptable ; - vendeur, marchandiseur.
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

Employés et ouvriers, niveau 5

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'étude supérieure de niveau BTS, DUT, DEUG ou équivalent (niveau III de l'éducation nationale) ou une expérience professionnelle confirmée, équivalente telle que définie à l'article 3.1 de l'accord du 5 juin 2008. Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou une activité.	Filière commerciale : <ul style="list-style-type: none"> - vendeur hautement qualifié ; - vendeur spécialisé ; - étalagiste, décorateur ; - vendeur principal ; - assistant marketing qualifié ; - assistant achat qualifié ; - animateur d'équipe (magasin).
Complexité du poste et multiactivité (3) : Effectue des opérations complexes liées à l'animation d'une équipe ou à un poste spécialisé dans une activité nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelles correspondantes.	Filière administrative : <ul style="list-style-type: none"> - comptable ; - secrétaire de direction ; - assistant administratif qualifié ; - assistant informatique qualifié ; - archiviste-documentaliste qualifié ; - animateur d'équipe (ou service).

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Autonomie et responsabilités : Autonomie dans les tâches confiées. Aide à l'animation et à la coordination de l'activité de plusieurs salariés (de niveaux 1 à 4) sous la responsabilité d'un salarié de niveau supérieur. Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités.</p>	<p>Filière services technique et logistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable de la réception ; - logisticien qualifié ; - préparateur cariste qualifié ; - assistant technique qualifié ; - animateur d'équipe (technique ou logistique).
<p>Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétences.</p>	<p>Filière atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ouvrier professionnel ; - technicien hautement qualifié ; - animateur d'équipe (atelier)
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

Agents de maîtrise, niveau 6

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités).</p>	<p>Filière commerciale :</p> <p>Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - responsable de rayon ; - responsable de caisse et d'accueil ; - responsable de magasin ; - responsable adjoint ; - adjoint de direction. <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - acheteur junior ; - chef de produit junior ; - décorateur.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Complexité du poste et multiactivité (3) : Effectue des opérations qualifiées et complexes du fait de métiers connexes, de difficultés techniques, laissant une marge d'interprétation. Complexité du poste lié à un emploi spécialisé nécessitant la connaissance et l'expérience professionnelles de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples.</p> <p>Autonomie et responsabilités : Autonomie limitée aux moyens mis à sa disposition dans l'organisation du magasin ou service ou dans la fonction occupée. A la responsabilité d'un magasin, d'un service sous l'autorité et les directives du chef d'entreprise, d'un directeur ou d'un responsable commercial ou a la responsabilité d'une activité correspondant à l'emploi occupé en qualité de spécialiste. A la seule responsabilité d'animer, d'organiser et de coordonner son équipe.</p> <p>Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former, contribuer à l'évaluation de ses collaborateurs, et négocier avec des interlocuteurs variés.</p>	<p>Filière administrative : Gestion d'une unité : - responsable d'un service administratif.</p> <p>Postes spécialisés : - comptable qualifié ; - assistant de direction ; - contrôleur de gestion junior ; - technicien informatique ; - responsable de projet informatique.</p>
	<p>Filière services technique et logistique : Gestion d'une unité : - responsable d'un service (technique ou logistique) ; - responsable de réception qualifié.</p>
	<p>Filière atelier : - responsable d'un service (atelier).</p>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée habituellement se matérialise par le classement et la rémunération minimum afférente au moins au niveau le plus élevé des fonctions assurées conformément aux emplois repères définis. Toutefois, selon la structure des entreprises, la nature même de certaines fonctions implique que les salariés puissent être amenés à exercer occasionnellement une fonction d'un statut hiérarchique supérieur (employés et ouvriers, agents de maîtrise, cadres). Dans ce cas, les salariés qui se voient confier la responsabilité d'une fonction correspondant à un niveau supérieur à leur niveau, pendant au moins 3 semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir art. 3.1 b).</p>	

Cadres, niveau 7

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
<p>Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion d'une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d'activités doublé d'une grande expérience professionnelle.</p> <p>Complexité du poste : Même complexité du poste qu'au niveau 6. Travaille dans le cadre d'un processus global sur un ou plusieurs objectifs ou projet.</p> <p>Autonomie et responsabilités : Autonomie dans son domaine de responsabilités et dans l'organisation de son activité. Participe à la définition des moyens mis à sa disposition. Responsabilité totale d'un magasin ou d'un service, d'un secteur. Recrute et prend toute décision ayant des conséquences sur l'évolution professionnelle du personnel dont il a l'autorité.</p> <p>Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes. Représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.</p>	<p>Filière commerciale : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - directeur de magasin ; - directeur adjoint ; - responsable de service ou de secteur. Postes spécialisés : <ul style="list-style-type: none"> - acheteur ; - responsable de produit. </p>
	<p>Filière administrative : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - responsable comptable ; - responsable des services administratifs. Postes spécialisés : <ul style="list-style-type: none"> - contrôleur de gestion qualifié ; - responsable de projet informatique qualifié. </p>
	<p>Filière services technique et logistique : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - responsable des services techniques ou logistiques. </p>
	<p>Filière atelier : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - responsable d'atelier. </p>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p>	

Cadres, niveau 8

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - directeur des ventes ; - directeur des achats ; - directeur marketing ; - directeur régional ; - directeur de magasin qualifié.
Complexité du poste : Travail sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées.	Filière administrative : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - directeur administratif ; - directeur informatique.
Autonomie et responsabilités : Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes. Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services technique et logistique : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - directeur technique ; - directeur logistique.
Dimension relationnelle : Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise, former, évaluer ses collaborateurs, négocier avec des interlocuteurs variés sur des sujets complexes, représenter l'entreprise auprès de relations extérieures.	Filière atelier : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - directeur atelier.
(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3). (2) Liste non exhaustive (voir art. 4).	

Cadres, niveau 9

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Compétences et connaissances : Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise.	Filière commerciale : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - directeur commercial ou de réseau.
Complexité du poste : Poste d'une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion.	Filière administrative : Gestion d'une unité : <ul style="list-style-type: none"> - directeur administratif et financier ; - directeur des ressources humaines.

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI REPÈRES (2)
Autonomie et responsabilités : Forte autonomie dans la définition des moyens.	Filière services technique et logistique
Communication et dimension relationnelle : Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l'entreprise.	Filière atelier
<p>(1) Quelle que soit la filière, les 4 critères classants viennent en appui de l'emploi repère. Ils permettent d'apprécier les exigences minimales auxquelles l'emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé (voir art. 3).</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir art. 4).</p>	

N.B. – Les cadres dirigeants mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise, les cadres définissant et engageant les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise ayant une rémunération particulièrement élevée et quasiment indépendant dans leur temps travail sont pour ces raisons exclus de l'application de la classification (art. 3.2).

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNCAO ;
 SNAN ;
 CSNEDT ;
 CPGA ;
 FNDMV ;
 CSNEFCBM ;
 SFJPPE ;
 CSMM ;
 FFDDEFB.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
 CSFV-CFTC ;
 CFDT.