

Brochure n° 3297

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS  
(Chaînes)**

---

**AVENANT N° 11 DU 31 MARS 2010**  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1050923M

IDCC : 2060

**PRÉAMBULE**

Par accord de branche du 24 juillet 2009 à la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et 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 arrêté 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 (SNRPO) 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 SNRPO et les organisations syndicales sont convenues de conclure le présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Système de classifications*

Le présent avenant n° 11 remplace et modifie les articles 37 et 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.

L'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la pluricom pétence 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 existant dans les entreprises de la branche.

#### 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 5 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 5 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 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.

### 37.2.2. Définition des critères classants

#### *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. »

## Article 2

### *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 et 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 polycompétence 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 classifications annexée :
  - au niveau I, échelon 3, pour 1 CQP Pole ;
  - au niveau II, échelon 1, pour 2 CQP Pole 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, échelon 3, de la grille de classifications ci-jointe.

## Article 3

### *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 24 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 12 mois à compter du premier jour du mois civil suivant la signature de l'avenant de branche portant sur les minima conventionnels 2010.

## Article 4

### *Publicité. – Dépôt. – Extension Modalités de révision et de dénonciation*

Le présent avenant sera déposé à l'initiative du SNPO, 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.

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 et 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.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNRPO.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC ;

FCS CGT ;

FGTA FO.

## 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 et 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.

## Niveau II (statut employé)

ÉCHELON	COMPÉTENCES (connaissances)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES commerciales
1	CAP Cuisinier, 2 CQP Pôle et/ou 2 formations internes au minima contrôlées et validées par l'entreprise et/ou ex- périence professionnelle prolongée et confirmée par l'entreprise, dans un emploi de niveau I, éche- lon 3, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées plus com- plexes, exécutées avec habileté, efficacité et ra- pidité sur plusieurs pos- tes de travail. Maîtrise confirmée des modes opératoires tech- niques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Fait face aux situations courantes sans assis- tance hiérarchique. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Rend compte de ses ini- tiatives.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de récla- mation.
2	CQP Agent de restaura- tion et/ou expérience professionnelle, confir- mée dans l'entreprise, dans un emploi de ni- veau II, échelon 1, et contrôlée par celle-ci.	Tâches variées, com- plexes et qualifiées exé- cutées avec habileté, efficacité et rapidité sur plusieurs postes de tra- vail. Maîtrise confirmée des modes opératoires tech- niques et commerciaux sur plusieurs postes de travail.	Peut, dans certains cas, apporter certaines adap- tations dans le cadre d'instructions précises concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utili- ser.	Responsabilité des adap- tations dans le cadre d'instructions de travail précises.	Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de récla- mation dans un envi- ronnement commercial soutenu.

ÉCHELON	COMPÉTENCES (connaissances)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES commerciales
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 termes 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, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales délicates dans un environnement commercial soutenu.

### 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, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu.</p>

ÉCHELON	COMPÉTENCES (connaissances)	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES commerciales
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 Validé sur toutes actions de formation d'entreprise.</p> <p>Ou 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 Encadre la formation et valide les savoir-faire acquis lors de la formation.</p> <p>Ou Contrôle, par délégation, l'organisation de l'équipe dans le cadre de ses missions.</p>	<p>Pouvoir de décision dans le cadre de directives précises 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, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, prend les décisions commerciales nécessaires.</p>

ÉCHELON	COMPÉTENCES (connaissances)	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES commerciales
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</p> <p>Validé sur toutes actions de formation d'entreprise.</p> <p>Et</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu et doit prendre toutes décisions commerciales nécessaires.</p>

## 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, lui répond 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, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.

ÉCHELON	COMPÉTENCES (connaissances)	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES commerciales
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.	<p>Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et du management, sous l'autorité du directeur d'établissement.</p> <p>Assure la réalisation des objectifs, leur suivi et le contrôle des résultats.</p> <p>Participe à l'élaboration des objectifs.</p>	<p>Contrôles ponctuels de son activité.</p> <p>Obligation d'en rendre compte.</p>	<p>Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, d'animation dans le cadre de ses missions.</p> <p>Veille à la conformité et à l'efficacité de la réalisation des objectifs décidés par sa hiérarchie.</p> <p>Responsable de l'opportunité de ses décisions.</p>	<p>Accueillant, anticipe les besoins du client, lui répond en cas de réclamation, gère les situations commerciales imprévues et délicates dans un environnement commercial soutenu, doit anticiper et prendre toutes décisions commerciales nécessaires.</p>

## 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, lui répond 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

ÉCHELON	COMPÉTENCES (connaissances)	CONTENU de l'activité	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	ATTITUDES commerciales
2	Même niveau de compétence qu'au niveau V1, 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, lui répond 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.
3	Même niveau de compétence qu'au niveau V2, 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.