

**Convention collective**  
**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**  
**(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)**  
**(16 octobre 2014)**

---

ACCORD DU 25 JANVIER 2018

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1850503M

IDCC : 3205

---

Entre :

FNCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord remplace et annule l'accord du 25 avril 2007 qui adaptait l'accord du 22 janvier 2004.

Pour simplifier et unifier les dispositions applicables, les parties signataires décident de regrouper les dispositions de l'accord de 2004 et celles de 2007 au sein du présent accord.

À cette occasion et conformément aux dispositions de l'accord du 27 octobre 2016, les partenaires sociaux ont supprimé dans les classifications toute notion de genre.

Cet accord, compte tenu de son objet s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir, avant l'échéance quinquennale pour intégrer des nouveaux métiers.

Dans ce cadre il est convenu ce qui suit,

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

*Description du système de classification*

Pour permettre leur classement, les principaux emplois répertoriés dans les sociétés coopératives de consommateurs sont évalués selon la méthode des critères classants pondérée par points.

Les emplois repères de 2004, complétés en 2007 ont fait l'objet d'une nouvelle mise à jour en 2017.

Cet inventaire a permis de recenser et décrire le contenu de 113 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/rerelations.

## **Article 2**

### *Méthode de classification des emplois*

#### 2.1. 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/rerelations 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.

La polyvalence s'entend de l'exercice sur la semaine de tâches correspondant à plusieurs emplois repères différents du même groupe dès lors qu'elles représentent au moins 50 % du temps de travail, étant entendu que ne sont pas considérés comme faisant appel à la polyvalence les emplois dont la définition même induit une multitude de tâches.

#### 2.2. 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 de la comptabilité, de l'informatique, du secrétariat, des services généraux 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.

### 2.3. Évaluation des emplois

Les principaux postes de travail des sociétés coopératives régionales, recensés par un emploi repère, font l'objet d'une détermination de leur niveau de qualification en fonction des 4 critères classants retenus : l'autonomie, la responsabilité, les connaissances et les échanges/relations.

Chaque emploi est ensuite évalué en fonction des exigences du poste et fait l'objet d'un classement à partir de la grille d'évaluation figurant en annexe 1 du présent accord.

Le niveau professionnel, nécessaire à l'exercice d'un poste faisant l'objet d'un emploi repère, est alors évalué par le recours à une grille de pondération déterminant les points de cotation (cf. annexe 2 : « Grille d'évaluation des postes ») et hiérarchisé par le poids combiné de chacun de ces critères, permettant la détermination des échelons de classement dans la grille de classification. (cf. annexe 3 : « Hiérarchisation des postes après évaluation »).

La polyvalence est valorisée par 25 points supplémentaires pour les groupes 1 à 3.

Il est rappelé que l'exercice de missions temporaires d'un niveau supérieur fait donner lieu, pour le temps d'exercice de ces missions, à un complément de salaire tel que prévu par l'article 20-II de la convention collective, dès lors que cet exercice excède 1 semaine en continu.

#### **Article 3**

##### *Placement des emplois dans les groupes hiérarchiques de rémunération*

Chacun des emplois repères est alors positionné dans un des 8 groupes de rémunération conformément aux échelons ci-dessus établis.

Cette étape consiste à ranger les emplois dans l'ordre croissant d'après les points de cotation obtenus.

Cette opération qui fait l'objet de la classification emplois repères jointe en annexe sert de base et de fondement au classement des emplois en entreprise.

#### **Article 4**

##### *Éléments nécessaires à l'application de l'accord de branche*

Font partie intégrante du présent accord les grilles d'évaluation et emplois repères joints en annexe.

Le présent accord qui s'applique de manière impérative dans la branche, peut être complété, dans les coopératives régionales, par des dispositions d'adaptation permettant, notamment par la création d'échelons et de niveaux intermédiaires, de mieux tenir compte de la réalité des situations.

Il est entendu que ces adaptations ne peuvent se faire que dans un sens plus favorable et ne peuvent de ce fait entraîner aucune diminution de rémunération pour le salarié.

#### **Article 5**

##### *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 5 ans dans le cadre des négociations de branche sur l'adaptation des classifications.

#### **Article 6**

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 7**

### *Formalités. – Publicité*

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail, d'une publication sur le site dédié du ministère du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### Grille d'évaluation des critères classants

NIVEAUX	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.	Échanges 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.	Échanges 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.	Échanges 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.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail. Exercice de fonctions tutorales
5	À 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 <sup>er</sup> cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail. Exercice de fonctions tutorales
6	À 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 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> cycles universitaires) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne. Exercice de fonctions tutorales

NIVEAUX	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES	ÉCHANGES RELATIONS
7	À 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 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cycles universitaires) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne et en externe.
8	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 <sup>e</sup> 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 2

### Grille d'évaluation des postes

CRITÈRES 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	200	200	200	200

## ANNEXE 3

### **Hierarchisation des postes après évaluation**

GROUPE	UNITÉS
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



## ANNEXE 4

### Emplois repères

GROUPES/FILIÈRES		LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
Groupe 1 Employé(e)s- ouvrier(e)s	100	Manutentionnaire (H/F)  Livreur(se)/ convoyeur(se)	Personnel de net- toyage (H/F)  Employé(e) archives/ économat  Employé(e) des ser- vices généraux  Agent (H/F) d'entre- tien 1	Employé(e)/ ouvrier(e)/ technicien(ne) spécialisé(e)  Conditionneur(se)	Employé(e) de libre-service
	125	Préparateur(trice)   Expéditionnaire (H/F)  Cariste (H/F)  Emballeur/agent de recyclage (H/F)	Coursier(ère)   Hôte(esse) d'accueil, standard  Agent de reprogra- phie (H/F)  Agent de surveil- lance (H/F)  Employé(e) administratif(ve) 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) appro- visionnement/ achat
	150		Secrétaire (H/F) 1  Employé(e) de comptabilité		Vendeur(se) caissier(e) ELS  Hôte/hôtesse de caisse  Pompiste- caissier(e)
Groupe 2 Employé(e)s- ouvrier(e)s	175	Réceptionnaire	Caissier(e) de siège	Employé(e)/ ouvrier(e)/ technicien(ne) hautement qualifié(e)	Livreur à domicile (h/f)  Maquettiste PAO (H/F)

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
	Chauffeur- livreur(se) VL	Opérateur(trice)		Employé(e) drive/ Employé(e) com- merce Décorateur(trice) Hôte(sse) d'accueil
	Employé(e) drive/ commerce Employé(e) com- merce (H/F) Décorateur(trice) Emballleur/agent de recyclage (H/F) qualifié(e)	Agent d'entretien (H/F) 2		
200	Télévendeur(se)	Employé(e) adminis- tra tif (ve) 2	Dessinateur(trice)	Hôte(sse) d'accueil
225	Chauffeur- livreur(se) PL			Location billetterie
Groupe 3 250 E m p l o y é ( e ) s - ouvrier(e) s		Secrétaire (H/F) 2  Comptable (H/F)  Cuisinier(e)		Premier(e) caissier(e) Boucher(e) qualifié(e) Boulangier(e)- pâtissier(e) Charcutier(e)-trai- teur qualifié(e) Poissonnier(e) qualifié(e)
275			Technicien(ne) ser- vice après-vente	Vendeur(se) tech- nique spécialisé(e)
300				
Groupe 4 325 E m p l o y é ( e ) s - ouvrier(e) s			Agent d'exploita- tion (H/F)	Employé(e) principal(e)
350	Agent d'explo- itation logistique (H/F)	Chef(fe) cuisinier(e)		Boucher(e) haute- ment qualifié(e) Boulangier(e)- pâtissier(e) haute- ment qualifié(e) Charcutier(e)-trai- teur hautement qualifié(e) Poissonnier(e) hau- tement qualifié(e)

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
375				Adjoint(e) au chef(fe) de maga- sin (supérettes et discomptes de proximité)
Groupe 5 400 Agents de maîtrise	Responsable logis- tique 1 (H/F)	Opérateur (trice) pupitreur  Animateur(trice) hot line		Approvisionneur(se)  Chef(fe) de rayon 1  Assistant(e) commercial(e)
425		Chef(fe) de section  Secrétaire de direc- tion (H/F) Comptable 2 (H/F) Secrétaire médical(e) (H/F)	Responsable SAV (H/F)	Chef(fe) de maga- sin (supérettes ou discomptes de proximité)
450				Adjoint(e) au chef de magasin (supermarchés et discomptes)

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
Groupe 6 475 Agents de maîtrise	Responsable logis- tique 2 (H/F)	Chef(fe) de secteur principal  Assistance directe (H/F)  Responsable com- munication (H/F) animateur vie coop  Adjoint(e) au chef comptable Trésorier(e)  Programmeur (euse)  Chef d'exploitation (H/F)  Assistant(e) chef de production Assistant(e) contrôle de gestion Technicien(ne) réseau	Responsable sec- teur fabrication (H/F)  Responsable secteur entretien (H/F)  Dessinateur(trice)- projeteur	Assistant(e) ache- teur  Assistant(e) chef de produits  Assistant(e) mar- keting Responsable publicité Chef(fe) de rayon 2  Caissier(e) principal(e) Chef(fe) boucher(e)- charcutier(e)  Chef(fe) boulangier(e)- pâtissier(e) Chef(fe) traiteur  Chef(fe) poissonnier(e)
500				Chef(fe) de maga- sin marchés et discomptes
525				
Groupe 7 550 Agents de maîtrise	Responsable logis- tique 3 (H/F)	Chef(fe) de sec- teur hautement qualifié(e)  Responsable sec- teur RH (H/F).  Analyste program- meur (H/F) Analyste d'exploita- tion (H/F)		Responsable qua- lité (H/F)  Chef(fe) de maga- sin (supermarchés et discomptes) Superviseur(e) 1
Groupe 8 Cadres A- Débutants(es) 625 650 B- Chefs adjoints 675 700				
Pas d'emploi repère				

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
C- Chefs de service				
725				
750				
D- Chefs de service principal				
775				
800				
Les cadres supérieurs n'entrent pas dans la classification.				

## ANNEXE 5

### Classification des cadres

#### PRÉAMBULE

Sont considérés comme cadres :

Les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la direction, la conduite des projets ou la gestion des services, départements ou établissements dont ils ont la responsabilité et pour lesquels les moyens ont été précisés en concertation avec la direction.

L'exercice de leurs missions, soit hiérarchiques, soit fonctionnelles, qui comporte autonomie, initiatives et prises de décisions, exige :

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou de la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- des compétences de gestion et/ou de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité ;
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Les cadres sont classés en 4 groupes hiérarchiques en fonction du niveau de responsabilités et d'expertise requises par leurs fonctions.

La classification « d'assimilé cadre » en vigueur antérieurement à la présente classification est intégrée dans la présente grille.

Un entretien annuel d'évaluation assure le suivi du déroulement de carrière.

L'entretien doit permettre d'établir un bilan d'exercice de la fonction et d'apprécier les possibilités d'évolutions professionnelles. Il est assuré par le responsable hiérarchique.

Compte tenu de la diversité des postes de Cadre et de la nécessité de conserver la concertation entre les Cadres et la Direction sur la définition de leur poste, il n'est pas défini « d'emplois repères » pour cette catégorie de salariés.

Toutefois chaque coopérative régionale pourra définir « les emplois repères » qui correspondent à sa propre structure d'emplois.

#### TITRE I<sup>ER</sup>

#### CADRE DU GROUPE 1

Cadre débutant :

- il s'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise et/ou met en application les connaissances acquises au cours d'une formation initiale ou au cours d'une expérience professionnelle précédente dans l'entreprise.

Chef de service adjoint ou chargé de missions :

- il possède un niveau de compétences professionnelles requises par l'exercice de fonctions d'encadrement ou d'expertise de base.

## TITRE II

### **CADRE DU GROUPE II**

Chef de service ou chargé de mission :

- il maîtrise des fonctions qui comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans le cadre de son établissement ou service ;
- Il actualise ses propres connaissances.

Dans ce cadre il assure sa mise à niveau professionnelle par l'utilisation des moyens pédagogiques fournis par l'entreprise.

## TITRE III

### **CADRE DU GROUPE III**

Chef de service principal ou chargé de mission :

- il assume des missions qui exigent la responsabilité du choix des moyens et la réalisation des objectifs ;
- il actualise les connaissances de ses collaborateurs.

Dans ce cadre il participe directement ou Indirectement à la formation professionnelle des salariés dont Il encadre les missions.

## TITRE IV

### **CADRE DU GROUPE IV**

Cadre supérieur :

- il exerce des fonctions de responsabilités majeures se caractérisant par la participation à la définition de la politique de l'entreprise ou de l'établissement dans son domaine de compétence ;
- il enrichit les connaissances de ses collaborateurs par de nouveaux savoir-faire et/ou champs d'intervention.

Dans ce cadre il anticipe, définit et élabore le champ des interventions professionnelles nécessaires à l'adaptation des compétences au sein d'un établissement ou de l'entreprise.