



AVENANT du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois

(Étendu par arrêté ministériel du 11 février 2009 ; JORF du 20 février 2009. Entré en vigueur le 20 février 2009 pour une durée indéterminée. Intégré à la CCN.)

ANNEXE 1 « Classification des emplois » à l'accord du 5 juin 2008

Annule et remplace l'annexe 1 précédemment déposée

Employés et ouvriers – Niveau 1

2

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier</p>	<p>Filière COMMERCIALE – employé(e) de vente ou de magasin débutant</p>
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE Débutant Exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité L'Adaptation à l'emploi est immédiate.</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE – employé(e) de bureau débutant</p>
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE – employé(e) de nettoyage – manutentionnaire débutant(e)</p>
<p>• 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...)</p>	<p>Filière ATELIER – ouvrier(ère) débutant(e) – employé(e) d'atelier débutant(e)</p>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3) (2) Liste non exhaustive (voir article 4)</p>	

N.B. : Reconnaissance de la formation acquise au cours de la professionnalisation (voir article 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

3

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>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</p> <p>Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> – employé(e) de vente ou de magasin – employé(e) de caisse (opérations de caisse de base) – hôte(sse) d'accueil – aide étalagiste
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>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</p> <p>Adaptation à l'emploi ne dépassant pas une semaine</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> – employé(e) de bureau – standardiste
<p>• AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</p> <p>Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> – manutentionnaire – chargé(e) de réception – préparateur(trice) de commande – chauffeur livreur VL – coursier
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants et coopérer (travailler en équipe à la réalisation d'objectifs communs)</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> – employé(e) d'atelier – employé(e) de service après-vente – ouvrier(ère) – ouvrier(ère)-réparateur(trice)
	<p>PLUSIEURS POSTES</p> <ul style="list-style-type: none"> – employé(e) de magasin polyvalent(e) limités à 2 postes
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3)</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir article 4)</p> <p>(3) La multiactivité (ou polyvalence) exercée <u>habituellement</u> 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 <u>occasionnellement</u> 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 trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir article 3.1 b)</p>	

Employés et ouvriers – Niveau 3

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES 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 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(se) (4) – conseiller(ère) de vente ou d'achat – caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse) – hôte(sse) d'accueil – étalagiste – employé(e) de merchandising – animateur(trice)/Démonstrateur(trice)
<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>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> – aide comptable – secrétaire ou assistante – standardiste bilingue – employé(e) administratif – documentaliste
<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>Filière SERVICES TECHNIQUE ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> – magasinier – réceptionnaire – agent de maintenance – chargé de réception qualifié(e) – préparateur(trice) de commande qualifié(e)
<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 ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> – ouvrier(ère) professionnel(le) – technicien(ne)
	<p>PLUSIEURS POSTES</p> <ul style="list-style-type: none"> – employé(e) de magasin polyvalent(e) qualifié(e)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3)

(2) Liste non exhaustive (voir article 4)

(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 trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir article 3.1 b)

(4) L'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets » donne accès à la qualification de vendeur niveau 3

Employés et ouvriers – Niveau 4

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPETENCES et CONNAISSANCES</p> <p>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(se) qualifié(e) – conseiller(ère) de vente ou d'achat qualifié(e) – caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse qualifié(e) (gère toutes les opérations de caisse même les plus complexes) – étalagiste qualifié(e) – assistant(e) achats – assistant(e) marketing – marchandiseur(se)
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>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(e) – secrétaire ou assistant(e) qualifié(e) – assistant(e) administratif – secrétaire bilingue – employé(e) administratif qualifié(e) – assistant(e) informatique – archiviste/documentaliste
<p>• AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉS</p> <p>Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes</p> <p>Responsabilité limitée aux décisions d'adaptation prises dans le respect des directives et des procédures</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> – logisticien(ne) – gestionnaire approvisionnement – préparateur(trice) cariste – assistant(e) technique
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>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 compétence</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> – ouvrier(ère) professionnel(le) qualifié(e) – technicien(ne) qualifié(e) <p>PLUSIEURS POSTES</p> <ul style="list-style-type: none"> – vendeur(se) – caissier(ère) – vendeur(se) – étalagiste – vendeur(se) – animateur(trice) – secrétaire(se) – comptable – vendeur(se) – marchandiseur(se)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3)

(2) Liste non exhaustive (voir article 4)

(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 trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir article 3.1 b)

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</p> <p>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</p> <p>Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisé(e)s dans une filière ou une activité</p>	<p>Filière COMMERCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> – vendeur(se) hautement qualifié(e) – vendeur(se) spécialisé(e) – étalagiste – décorateur(trice) – vendeur(se) principal(e) – assistant(e) marketing qualifié(e) – assistant(e) achat qualifié(e) – animateur(trice) d'équipe (magasin)
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ (3)</p> <p>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</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE</p> <ul style="list-style-type: none"> – comptable – secrétaire de direction – assistant(e) administratif(ive) qualifié(e) – assistant(e) informatique qualifié(e) – archiviste/documentaliste qualifié(e) – animateur(trice) d'équipe (ou service)
<p>• AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉS</p> <p>Autonomie dans les tâches confiées.</p> <p>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</p> <p>Responsabilité étendue à l'organisation des tâches et la fixation des priorités</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable de la réception – logisticien(ne) qualifié(e) – préparateur(trice) cariste qualifié(e) – assistant(e) technique qualifié(e) – animateur(trice) d'équipe (technique ou logistique)
<p>• COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</p> <p>Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets complexes, coopérer, former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) dans son domaine de compétence</p>	<p>Filière ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> – ouvrier(ère) professionnel(le) – technicien(ne) hautement qualifié(e) – animateur(trice) d'équipe (atelier)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3)

(2) Liste non exhaustive (voir article 4)

(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 ouvrier(ère)s, 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 trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir article 3.1 b)

Agent de maîtrise – Niveau 6

7

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 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(e) de direction <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> — acheteur(se) junior — chef de produit junior — décorateur(trice)
<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>Filière ADMINISTRATIVE Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> — responsable d'un service administratif <p>Postes spécialisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> — comptable qualifié(e) — assistant(e) de direction — contrôleur(se) de gestion junior — technicien(ne) informatique — responsable de projet informatique
<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>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE Gestion d'une unité :</p> <ul style="list-style-type: none"> — responsable d'un service (technique ou logistique) — responsable de réception qualifié(e)
<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 ATELIER</p> <ul style="list-style-type: none"> — responsable d'un service (atelier)

(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3)

(2) Liste non exhaustive (voir article 4)

(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 ouvrier(ère)s, 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 trois semaines consécutives, bénéficieront, proportionnellement au temps passé, sous forme de prime différentielle, du salaire minimum garanti à ce niveau (voir article 3.1 b)

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 spécialisé(e)s dans un domaine d'activités doublé d'une grande expérience professionnelle</p>	<p>Filière COMMERCIALE Gestion d'une unité : – directeur(trice) de magasin – directeur adjoint – responsable de service ou de secteur Postes spécialisés : – acheteur(se) – responsable de produit</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>Filière ADMINISTRATIVE Gestion d'une unité : – responsable comptable – responsable des services administratifs Postes spécialisés : – contrôleur(se) de gestion qualifié(e) – responsable de projet informatique qualifié(e)</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>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE Gestion d'une unité : – responsable des services techniques ou logistiques</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 ATELIER Gestion d'une unité : – responsable d'atelier</p>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3) (2) Liste non exhaustive (voir article 4)</p>	

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES-EMPLOI-REPÈRES (2)
<p>• COMPÉTENCES et CONNAISSANCES Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction</p>	<p>Filière COMMERCIALE Gestion d'une unité : – directeur(trice) des ventes – directeur(trice) des achats – directeur(trice) marketing – directeur(trice) régional – directeur(trice) de magasin qualifié(e)</p>
<p>• COMPLEXITÉ DU POSTE Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées</p>	<p>Filière ADMINISTRATIVE Gestion d'une unité : – directeur(trice) administratif – directeur(trice) informatique</p>
<p>• 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</p>	<p>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE Gestion d'une unité : – directeur(trice) technique – directeur(trice) logistique</p>
<p>• 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 ATELIER Gestion d'une unité : – directeur(trice) atelier</p>
<p>(1) Quelle que soit la filière, les quatre 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 article 3) (2) Liste non exhaustive (voir article 4)</p>	

CRITÈRES CLASSANTS (1)	FILIÈRES/EMPLOI-REPÈRES (2)
<ul style="list-style-type: none"> • COMPÉTENCES et CONNAISSANCES Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l'entreprise 	Filière COMMERCIALE Gestion d'une unité : – directeur(trice) commercial ou de réseau
<ul style="list-style-type: none"> • 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 : – directeur(trice) administratif et financier – directeur(trice) des ressources humaines
<ul style="list-style-type: none"> • AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS Forte autonomie dans la définition des moyens 	Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE
<ul style="list-style-type: none"> • 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 quatre 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 article 3)</p> <p>(2) Liste non exhaustive (voir article 4)</p>	

Nota : 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 (article 3.2).

ANNEXE 2
« Barème des rémunérations minimales »
à l'accord du 5 juin 2008

La classification des emplois détermine le montant de la rémunération minimale mensuelle de base garantie au salarié en dehors de toutes partie variable en vigueur dans l'entreprise (voir article 5).

Employés et ouvriers	
NIVEAU 1	1 325 euros
NIVEAU 2	1 335 euros
NIVEAU 3	1 350 euros
NIVEAU 4	1 370 euros
NIVEAU 5	1 455 euros
Agents de maîtrise	
NIVEAU 6	1 600 euros
Cadres	
NIVEAU 7	2 080 euros
NIVEAU 8	2 680 euros
NIVEAU 9	3 000 euros

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau dans le mois qui suit l'extension de l'accord « classifications » et ses annexes 1 « classifications des emplois » et 2 « Barème des rémunérations minimales ».

SIGNATAIRES :

Organisations d'employeurs : Syndicat National des Antiquaires Négociants en Objets d'Art, Tableaux Anciens et Modernes – Syndicat National du Commerce de l'Antiquité et de l'Occasion – Comité Professionnel des Galeries d'Art – Chambre Syndicale de l'Estampe, du Dessin et du Tableau – Syndicat National des Détaillants en Arts de la Table et Cadeaux – Fédération Française des Détaillants en Droguerie, Équipement du Foyer et Bazar – Chambre Syndicale Nationale de l'Équipement du Foyer, Bazars et Commerces Ménagers – Syndicat Français du Jouet, de la Puériculture et des Produits de l'Enfant.

Organisations syndicales de salariés : Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services / CFE-CGC – Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.