



## GRILLE « CLASSIFICATION DES EMPLOIS »

EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU 1 <sup>1</sup>	
CRITÈRES CLASSANTS <sup>2</sup>	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES <sup>3</sup>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b> – Emploi qui n'exige pas de compétences spécifiques ni de connaissances particulières et sans formation dans le métier</li><li>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE</b> – Débutant – Exécute des tâches simples et répétitives concernant une seule activité – L'adaptation à l'emploi est immédiate</li><li>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b> – Exécute des tâches courantes dans le respect des instructions, applique les consignes détaillées</li><li>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b> – Emploi qui nécessite de savoir communiquer sur des sujets courants : écouter, informer et formuler (le client, un collègue, un fournisseur, son responsable...)</li></ul>	<b>Filière COMMERCIALE</b> – Employé(e) de vente ou de magasin débutant(e)
	<b>Filière ADMINISTRATIVE</b> – Employé(e) de bureau débutant(e)
	<b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b> – Employé(e) de nettoyage – Manutentionnaire débutant(e)
	<b>Filière ATELIER</b> – Ouvrier(ère) débutant(e) – Employé(e) d'atelier débutant(e)

<sup>1</sup> Voir article 6 du chapitre XII « Reconnaissance de la formation » de la CCN.

<sup>2</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>3</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).

<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU 2</b>	
CRITÈRES CLASSANTS <sup>1</sup>	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES <sup>2</sup>
<p>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b></p> <p>– Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant à un niveau de formation CAP ou BEP (niveau 3 de l'Éducation nationale) ou équivalent ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale</p> <p>– Compétences simples mais permettant de tenir plusieurs postes de niveau 1</p> <p>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ<sup>3</sup></b></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>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b></p> <p>– Fait preuve d'initiative, applique des consignes générales nécessitant des adaptations occasionnelles, dans la limite des directives et des procédures</p> <p>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b></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><b>Filière COMMERCIALE</b></p> <p>– Employé(e) de vente ou de magasin</p> <p>– Employé(e) de caisse (opérations de caisse de base)</p> <p>– Hôte(sse) d'accueil</p> <p>– Aide-étalagiste</p>
	<p><b>Filière ADMINISTRATIVE</b></p> <p>– Employé(e) de bureau</p> <p>– Standardiste</p>
	<p><b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b></p> <p>– Manutentionnaire</p> <p>– Chargé(e) de réception</p> <p>– Préparateur(trice) de commande</p> <p>– Chauffeur-livreur VL</p> <p>– Coursier</p>
	<p><b>Filière ATELIER</b></p> <p>– Employé(e) d'atelier</p> <p>– Employé(e) de SAV</p> <p>– Ouvrier(ère)</p> <p>– Ouvrier(ère)-réparateur(trice)</p>
	<p><b>PLUSIEURS POSTES :</b></p> <p>– Employé(e) de magasin polyvalent(e) limité(e) à 2 postes</p>

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).

<sup>3</sup> 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 peuvent 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 2.1 b) chapitre XII de la CCN).

<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU 3</b>	
CRITÈRES CLASSANTS <sup>1</sup>	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES <sup>2</sup>
<p>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b></p> <p>– Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant un niveau de formation équivalent au baccalauréat général, technologique ou professionnel, ou au brevet professionnel, ou avec une année d'études supérieures (niveau 4 de l'Éducation nationale), ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale</p> <p>– Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé</p> <p>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ<sup>3</sup></b></p> <p>– Effectue des opérations plus élaborées relatives à une seule activité ou effectue des opérations variées concernant plusieurs postes de niveau inférieur</p> <p>– Adaptation à l'emploi correspondant à plusieurs semaines</p> <p>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b></p> <p>– Fait preuve d'initiative dans les tâches qui lui sont confiées</p> <p>– Responsabilité limitée aux décisions prises dans le respect des procédures</p> <p>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b></p> <p>– Emploi qui nécessite de savoir communiquer et coopérer sur l'ensemble des tâches qui lui sont confiées</p>	<p><b>Filière COMMERCIALE</b></p> <p>– Vendeur(se)<sup>4</sup></p> <p>– Conseiller(ère) de vente ou d'achat</p> <p>– Caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse (effectue l'arrêté des comptes de la caisse)</p> <p>– Hôte(sse) d'accueil</p> <p>– Étalagiste</p> <p>– Employé(e) de merchandising</p> <p>– animateur(trice)/Démonstrateur(trice)</p>
	<p><b>Filière ADMINISTRATIVE</b></p> <p>– Aide-comptable</p> <p>– Secrétaire ou Assistant(e)</p> <p>– Standardiste bilingue</p> <p>– Employé(e) administratif(ve)</p> <p>– Documentaliste</p>
	<p><b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b></p> <p>– Magasinier(ère)</p> <p>– Réceptionnaire</p> <p>– Agent(e) de maintenance</p> <p>– Chargé(e) de réception qualifié(e)</p> <p>– Préparateur(trice) de commande qualifié(e)</p>
	<p><b>Filière ATELIER</b></p> <p>– Ouvrier(ère) professionnel(le)</p> <p>– Technicien(ne)</p>
	<p><b>PLUSIEURS POSTES :</b></p> <p>– Employé(e) de magasin polyvalent(e) qualifié(e)</p>

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).

<sup>3</sup> 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 peuvent 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 2.1 b) chapitre XII de la CCN).

<sup>4</sup> L'obtention du certificat de qualification professionnelle « Vendeur en magasin spécialisé jeux et jouets, jeux vidéo, articles de puériculture » donne accès à la qualification de vendeur Niveau 3.

<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU 4</b>	
CRITÈRES CLASSANTS <sup>1</sup>	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES <sup>2</sup>
<p>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b></p> <p>– Emploi qui requiert un minimum de connaissances professionnelles correspondant un niveau de formation équivalent au moins à bac + 2 (niveau 5 de l'Éducation nationale) ou résultant d'une expérience professionnelle équivalente telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale</p> <p>– Compétences globales sur l'ensemble de l'activité (vente, caisse, secrétariat...) relative au poste occupé</p> <p>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ<sup>3</sup></b></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>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b></p> <p>– Fait preuve d'initiative dans la résolution des problèmes</p> <p>– Responsabilité limitée aux décisions d'adaptations prises dans le respect des directives et des procédures</p> <p>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b></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><b>Filière COMMERCIALE</b></p> <p>– Vendeur(se) qualifié(e)</p> <p>– Conseiller(ère) de vente ou d'achat qualifié(e)</p> <p>– Caissier(ère) ou hôte(sse) de caisse qualifié(e) (gère toutes les opérations de caisse, même les plus complexes)</p> <p>– Étalagiste qualifié(e)</p> <p>– Assistant(e) achats</p> <p>– Assistant(e) marketing</p> <p>– Marchandiseur(se)</p>
	<p><b>Filière ADMINISTRATIVE</b></p> <p>– Aide-comptable qualifié(e)</p> <p>– Secrétaire ou Assistant(e) qualifié(e)</p> <p>– Assistant(e) administratif(ve)</p> <p>– Secrétaire bilingue</p> <p>– Employé(e) administratif(ve) qualifié(e)</p> <p>– Assistant(e) informatique</p> <p>– Archiviste-documentaliste</p>
	<p><b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b></p> <p>– Logisticien(ne)</p> <p>– Gestionnaire approvisionnement</p> <p>– Préparateur(trice) cariste</p> <p>– Assistant(e) technique</p>
	<p><b>Filière ATELIER</b></p> <p>– Ouvrier(ère) professionnel(le) qualifié(e)</p> <p>– Technicien(ne) qualifié(e)</p>
	<p><b>PLUSIEURS POSTES :</b></p> <p>– Vendeur(se) – Caissier(ère)</p> <p>– Vendeur(se) – Étalagiste</p> <p>– Vendeur(se) – Animateur(trice)</p> <p>– Secrétaire – Comptable</p> <p>– Vendeur(se) – Marchandiseur(se)</p>

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).

<sup>3</sup> 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 peuvent 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 2.1 b) chapitre XII de la CCN).

<b>EMPLOYÉS ET OUVRIERS – NIVEAU 5</b>	
CRITÈRES CLASSANTS <sup>1</sup>	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES <sup>2</sup>
<p>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b></p> <p>– Emploi qui requiert des connaissances professionnelles reconnues par un diplôme d'études supérieures de niveau BTS ou équivalent (niveau 5 de l'Éducation nationale), ou une expérience professionnelle confirmée équivalente, telle que définie à l'article 2 du chapitre XII de la convention collective nationale</p> <p>– Emploi exigeant des compétences générales d'animation d'équipe ou des compétences spécialisées dans une filière ou activité</p> <p>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ<sup>3</sup></b></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 professionnelle correspondantes</p> <p>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b></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 à la fixation des priorités</p> <p>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b></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><b>Filière COMMERCIALE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vendeur(se) hautement qualifié(e)</li> <li>– Vendeur(se) spécialisé(e)</li> <li>– Étalagiste – Décorateur(trice)</li> <li>– Vendeur(se) principal(e)</li> <li>– Assistant(e) marketing qualifié(e)</li> <li>– Assistant(e) achats qualifié(e)</li> <li>– Animateur(trice) d'équipe (magasin)</li> </ul>
	<p><b>Filière ADMINISTRATIVE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comptable</li> <li>– Secrétaire de direction</li> <li>– Assistant(e) administratif(ive) qualifié(e)</li> <li>– Assistant(e) informatique qualifié(e)</li> <li>– Archiviste-documentaliste qualifié(e)</li> <li>– Animateur(trice) d'équipe (ou service)</li> </ul>
	<p><b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsable de la réception</li> <li>– Logisticien(ne) qualifié(e)</li> <li>– Préparateur(trice) cariste qualifié(e)</li> <li>– Assistant(e) technique qualifié(e)</li> <li>– Animateur(trice) d'équipe (technique ou logistique)</li> </ul>
	<p><b>Filière ATELIER</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ouvrier(ère) professionnel(le) qualifié(e)</li> <li>– Technicien(ne) hautement qualifié(e)</li> <li>– Animateur(trice) d'équipe (atelier)</li> </ul>

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).

<sup>3</sup> 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 peuvent 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 2.1 b) chapitre XII de la CCN).

<b>AGENT DE MAÎTRISE – NIVEAU 6</b>	
CRITÈRES CLASSANTS <sup>1</sup>	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES <sup>2</sup>
<p>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b> – Emploi exigeant des compétences complexes qui peuvent être multiples (plusieurs filières ou activités)</p> <p>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE et MULTIACTIVITÉ<sup>3</sup></b> – 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 professionnelle de la spécialisation correspondante ou lié à la gestion d'une unité nécessitant des compétences multiples</p> <p>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b> – 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>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b> – 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><b>Filière COMMERCIALE</b> <b>Gestion d'une unité :</b> – Responsable de rayon – Responsable de caisse et d'accueil – Responsable de magasin – Responsable adjoint – Adjoint(e) de direction <b>Postes spécialisés :</b> – Acheteur(se) junior – Chef(fe) de produit junior – Décorateur(trice)</p>
	<p><b>Filière ADMINISTRATIVE</b> <b>Gestion d'une unité :</b> – Responsable d'un service administratif <b>Postes spécialisés :</b> – Comptable qualifié(e) – Assistant(e) de direction – Contrôleur(se) de gestion junior – Technicien(ne) informatique – Responsable de projet informatique</p>
	<p><b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b> <b>Gestion d'une unité :</b> – Responsable d'un service (technique ou logistique) – Responsable de réception qualifié(e)</p>
	<p><b>Filière ATELIER</b> – Responsable d'un service (atelier)</p>

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).

<sup>3</sup> 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 peuvent 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 2.1 b) chapitre XII de la CCN).

<b>CADRES – NIVEAU 7</b>	
<b>CRITÈRES CLASSANTS<sup>1</sup></b>	<b>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES<sup>2</sup></b>
<p>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b> – Emploi exigeant des compétences générales de gestion d’une unité (magasin, service...) ou des compétences très spécialisées dans un domaine d’activité doublé d’une grande expérience professionnelle</p> <p>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE</b> – 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>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b> – 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>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b> – 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><b>Filière COMMERCIALE</b> <b>Gestion d’une unité :</b> – Directeur(trice) de magasin – Directeur(trice) adjoint(e) – Responsable de service ou de secteur <b>Postes spécialisés :</b> – Acheteur(se) – Responsable de produit</p>
	<p><b>Filière ADMINISTRATIVE</b> <b>Gestion d’une unité :</b> – Responsable comptable – Responsable des services administratifs <b>Postes spécialisés :</b> – Contrôleur(se) de gestion qualifié(e) – Responsable de projet informatique qualifié(e)</p>
	<p><b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b> <b>Gestion d’une unité :</b> – Responsable des services techniques ou logistiques</p>
	<p><b>Filière ATELIER</b> <b>Gestion d’une unité :</b> – Responsable d’atelier</p>

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).

<b>CADRES – NIVEAU 8</b>	
<b>CRITÈRES CLASSANTS<sup>1</sup></b>	<b>FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES<sup>2</sup></b>
<p>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b> – Emploi exigeant des compétences générales de gestion et de direction</p> <p>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE</b> – Travaille sur des situations globales à forts enjeux nécessitant la recherche de solutions adaptées</p> <p>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b> – Propose le cadre et les orientations appropriées aux situations nouvelles ou à des problèmes complexes – Forte autonomie dans la définition des moyens</p> <p>• <b>DIMENSION RELATIONNELLE</b> – 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><b>Filière COMMERCIALE</b> <b>Gestion d'une unité :</b> – Directeur(trice) des ventes – Directeur(trice) des achats – Directeur(trice) marketing – Directeur(trice) régional(e) – Directeur(trice) de magasin qualifié(e)</p>
	<p><b>Filière ADMINISTRATIVE</b> <b>Gestion d'une unité :</b> – Directeur(trice) administratif(ve) – Directeur(trice) informatique</p>
	<p><b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b> <b>Gestion d'une unité :</b> – Directeur(trice) technique – Directeur(trice) logistique</p>
	<p><b>Filière ATELIER</b> <b>Gestion d'une unité :</b> – Directeur(trice) atelier</p>

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).



CADRES – NIVEAU 9	
CRITÈRES CLASSANTS <sup>1</sup>	FILIÈRES/EMPLOIS-REPÈRES <sup>2</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COMPÉTENCES et CONNAISSANCES</b> – Emploi exigeant de très fortes compétences générales dans la gestion de l’entreprise</li> <li>• <b>COMPLEXITÉ DU POSTE</b> – Poste d’une grande complexité qui nécessite des compétences dans les différentes filières et de fortes compétences de gestion</li> <li>• <b>AUTONOMIE et RESPONSABILITÉS</b> – Forte autonomie dans la définition des moyens</li> <li>• <b>COMMUNICATION et DIMENSION RELATIONNELLE</b> – Emploi qui nécessite des contacts internes et externes permanents avec des enjeux forts engageant l’entreprise</li> </ul>	<b>Filière COMMERCIALE</b> <b>Gestion d’une unité :</b> – Directeur(trice) commercial(e) ou de réseau
	<b>Filière ADMINISTRATIVE</b> <b>Gestion d’une unité :</b> – Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ère) – Directeur(trice) des ressources humaines
	<b>Filière SERVICES TECHNIQUES ET LOGISTIQUE</b>
	<b>Filière ATELIER</b>

***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 indépendante de leur temps de travail sont pour ces raisons exclus de l’application de la classification (article 1.3 chapitre XII de la CCN).***

<sup>1</sup> 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 2 chapitre XII de la CCN).

<sup>2</sup> Liste non exhaustive (voir article 3 chapitre XII de la CCN).