Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : **1505** | **COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ**

Avenant du 2 juillet 2026
relatif à la classification des emplois

NOR : *ASET2650899M*

IDCC : *1505*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FECP ;

SYNADIS BIO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA CS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies régulièrement depuis le 25 mai 2023 dans le cadre de la négociation quinquennale relative à la classification des emplois de la branche.

Cet examen a mis en évidence la nécessité d'une refonte complète du système de classification des emplois tel qu'issue de la scission de branche mise en œuvre dès le 1er janvier 2022 afin d'assurer une pérennité au système et une évaluation des différents niveaux de classification des emplois en tenant compte des métiers de la branche tout en permettant d'intégrer leurs évolutions dans le temps.

L'élaboration du nouveau système de classification des emplois, précédée d'une analyse de la cartographie des emplois et d'indicateurs chiffrés relatifs à l'emploi dans la branche, permet de classer les emplois, indépendamment de la manière dont ils sont occupés. Il s'agit de favoriser l'égalité de traitement entre les salariés, sécuriser la relation contractuelle et constituer un véritable outil de gestion des emplois et des compétences.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ce système de classification, un test effectué sur des emplois repères figure en annexe des dispositions conventionnelles. Les partenaires sociaux rappellent que ce test n'a qu'une valeur indicative.

La classification des emplois répond, dès lors, à des objectifs de simplicité et de lisibilité tant pour les salariés que les employeurs.

Article 1er | *Modification du chapitre VIII de la convention collective nationale*

Le chapitre VIII de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Chapitre VIII Classification des emplois

Article 43 | *Classification des emplois par critères classants*

43.1. Principes

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon la méthode par critères classants.

La pesée des emplois prend en compte le contenu de l'emploi dans l'entreprise, indépendamment des personnes qui exercent l'activité. La classification porte sur des emplois et non sur la manière de les occuper, le diplôme, ou sur la qualité du travail du titulaire.

Elle concerne l'ensemble des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'emploi tenu et des activités confiées par l'employeur en vertu du contrat de travail.

Pour chaque emploi, le classement suit plusieurs étapes :

– une première étape d'analyse du contenu du travail ;

– puis une deuxième étape de qualification du travail à travers les critères classants et leurs degrés ;

– enfin, une dernière étape qui détermine le classement en fonction d'une somme de points, positionnant ainsi l'emploi dans l'échelle de pesée.

L'analyse des emplois est réalisée à travers quatre critères classants :

– compétences techniques requises ;

– autonomie ;

– relations ;

– responsabilité.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des emplois au sein des entreprises de la branche.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, huit degrés sont définis pour chacun des critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le degré requis et nécessaire à la tenue de l'emploi, pour chacun des critères.

43.2. Égalité professionnelle femmes-hommes

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives accordent, en outre, une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi les critères classants choisis permettent d'assurer l'objectivité du système de classement des emplois.

Ils rappellent que l'égalité professionnelle repose sur la mixité au sein de chaque emploi et que le mécanisme de classification ne peut suppléer une mixité insuffisante par une valorisation de certains emplois ou qui reposerait sur une analyse biaisée par des objectifs étrangers au rôle de la classification et empreinte de présupposés.

La pesée des emplois, lors de la phase de test, n'a par ailleurs révélé aucune discrimination directe ou indirecte entre les femmes et les hommes ni biais induits par la méthode choisie.

43.3. Description des critères et degrés

Les quatre critères classants sont définis comme suit :

1° Compétences techniques requises : maîtrise technique attendue dans l'emploi. L'expérience professionnelle peut permettre de développer la maîtrise technique nécessaire pour un poste et c'est ce niveau de maîtrise qui est pris en compte dans la classification ;

2° Autonomie : la faculté de décider de ses actions, le niveau de contrôle des activités associées à la tenue de l'emploi ;

3° Relations : la nature des relations et le type d'échange d'informations nécessaires à la tenue de l'emploi ;

4° Responsabilité : rôle attendu dans la réalisation des actions et décisions liées à l'emploi et leurs effets sur le fonctionnement d'un périmètre donné.

Chaque critère se décline selon 8 degrés :

Critère 1 : compétences techniques requises

Degré 1 : exécuter des tâches simples, répétitives, ne nécessitant aucune maîtrise technique particulière.

Degré 2 : réaliser des tâches variées en appliquant des méthodes ou procédures connues et déjà définies.

Degré 3 : mettre en œuvre des tâches techniques nécessitant le choix d'une méthode adaptée parmi plusieurs solutions existantes.

Degré 4 : adapter des méthodes ou procédures existantes pour résoudre des situations techniques courantes.

Degré 5 : optimiser ou améliorer des pratiques, méthodes ou outils existants afin d'obtenir un meilleur fonctionnement opérationnel.

Degré 6 : concevoir des solutions techniques nouvelles ou des modes opératoires dans un périmètre donné, en tenant compte de contraintes multiples.

Degré 7 : définir des référentiels, standards ou méthodes destinées à structurer le fonctionnement d'un service, d'un site ou d'un domaine d'activité.

Degré 8 : déterminer les choix techniques majeurs contribuant à la définition de la politique et des orientations stratégiques de l'entreprise.

Critère 2 : autonomie

Degré 1 : réaliser des tâches très simples et répétitives en application de consignes précises et détaillées et sous une supervision constante.

Degré 2 : réaliser des tâches simples et se conformer aux méthodes de travail pour atteindre les résultats en application de consignes et sous une supervision fréquente.

Degré 3 : réaliser des tâches courantes en suivant des instructions, laissant le choix de l'ordre des opérations et des moyens associés sous une supervision régulière.

Degré 4 : organiser les tâches et appliquer des instructions générales laissant le choix des méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens, selon des instructions larges sur le programme de travail. La supervision est ponctuelle.

Degré 5 : choisir les priorités et les moyens en fonction du programme de travail à partir d'objectifs cadrés. La supervision est limitée.

Degré 6 : optimiser les programmes de travail à partir de normes, analyser et participer aux choix pour atteindre des objectifs généraux. La supervision est ponctuelle.

Degré 7 : décider des méthodes de travail en fonction des résultats attendus dans le cadre de directives générales fixant les objectifs à atteindre. L'évaluation est globale et *a posteriori*.

Degré 8 : définir pour une fonction ou un établissement important la stratégie et les politiques, planifier et contrôler les actions en assurant l'atteinte des résultats attendus. L'emploi est apprécié dans le cadre d'orientations, à partir des résultats globaux constatés à moyen-long terme.

Critère 3 : relations

Degré 1 : accueillir avec la courtoisie professionnelle simple et suffisante pour accomplir son travail.

Degré 2 : écouter généralement avec la courtoisie professionnelle simple et suffisante pour accomplir le travail. Collecter et transmettre des informations simples sans qu'il soit nécessaire de les adapter auprès des interlocuteurs identifiés.

Degré 3 : communiquer régulièrement des informations variées sans avoir à les analyser ni à les modifier. Adapter ses réponses à l'interlocuteur.

Degré 4 : collaborer régulièrement avec différentes catégories d'interlocuteurs et adapter son mode de communication à la diversité des situations.

Degré 5 : conseiller, rechercher l'adhésion, le compromis. Argumenter, convaincre et rechercher des informations dans des situations diverses.

Degré 6 : gérer des échanges professionnels complexes, déterminants et requérant la construction d'argumentaires ou l'apport de conseils. L'emploi requiert de savoir structurer, rechercher des informations et convaincre.

Degré 7 : fédérer, organiser les relations avec des partenaires, participer aux négociations ou à la représentation de l'entreprise. Argumenter, conseiller et expliquer pour obtenir l'adhésion des interlocuteurs.

Degré 8 : représenter, mener des échanges professionnels très complexes, stratégiques et engageant l'entreprise de manière significative.

Critère 4 : responsabilité

Degré 1 : exécuter des tâches simples et précisément définies, dont la réalisation peut être vérifiée. Les actions menées ont des effets très limités sur l'activité du service ou de l'entreprise.

Degré 2 : contribuer à la continuité des tâches à l'appui de consignes précises. Apporter des réponses simples à d'autres salariés. Les responsabilités exercées portent sur des actions dont les effets restent limités.

Degré 3 : contrôler la conformité de ses tâches. Ajuster son travail si nécessaire et apporter une aide régulière. Les missions confiées contribuent de manière significative à la bonne organisation de l'unité de travail.

Degré 4 : coordonner, articuler et contrôler les actions d'autres salariés dans le cadre de tâches définies. Les responsabilités exercées produisent des effets directs sur le fonctionnement collectif.

Degré 5 : animer et superviser la réalisation d'activités et la régularité de l'exécution par l'équipe, au sein d'un périmètre défini. Les responsabilités confiées participent à la qualité du fonctionnement et des résultats du périmètre.

Degré 6 : engager des actions d'analyse, d'amélioration ou de résolution de problèmes complexes. Les décisions prises et la structuration du travail contribuent de manière significative à l'atteinte des objectifs fixés.

Degré 7 : conduire l'ensemble des opérations et activités d'un périmètre de responsabilité, conformément aux orientations données, en assurant la cohérence de l'organisation. Les responsabilités exercées engagent l'ensemble du fonctionnement et les résultats du périmètre confié.

Degré 8 : décider des orientations stratégiques majeures du périmètre (organisation, processus, priorités). Les responsabilités exercées ont un impact direct sur la performance globale et la durabilité de l'activité.

Article 44 | *Méthodologie et outils de classification des emplois*

44.1. Mise en œuvre de la méthode de classification des emplois

Établissement d'une somme de points et positionnement de l'emploi dans la grille de classification

La pesée de l'emploi nécessite une analyse précise, objective et préalable du contenu de l'emploi tel qu'il se caractérise dans l'entreprise, indépendamment de la personne qui l'occupe. Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et tenir compte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois, chacun des critères classants est évalué indépendamment les uns des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus : les points de la pesée correspondent alors au degré attribué à chaque critère (de 1 à 8).

La somme des points obtenus pour chaque critère détermine alors le classement dans la grille de classification.

Échelle de pesée : nombre de points par degré et critère				
Critères	**Compétences techniques requises**	**Autonomie**	**Relations**	**Responsabilité**
Degrés				
1er	1	1	1	1
2e	2	2	2	2
3e	3	3	3	3
4e	4	4	4	4
5e	5	5	5	5
6e	6	6	6	6
7e	7	7	7	7
8e	8	8	8	8

L'échelle de pesée et d'analyse des emplois permet de positionner les emplois selon les 8 niveaux compris dans un intervalle de somme de points. Les emplois dont la somme des points est supérieure à 32 sont considérés comme des emplois de cadre de direction.

La somme calculée permet d'obtenir le niveau dans la grille de classification suivante :

Somme des points	Niveau	Catégorie
4	Emp 1	Employés
7	Emp 2	
10	Emp 3	
13	Emp 4	
16	TAM 1	Techniciens agents de maîtrise
19	TAM 2	
22	TAM 3	
24	Cad 1	Cadres
28	Cad 2	
32	Cad 3	

Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 catégories : employés, techniciens et agents de maîtrise, et cadres. Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de Emp 1 à Emp 4 pour les employés, de TAM 1 à TAM 3 pour les techniciens et agents de maîtrise et de Cad 1 à Cad 3 pour les cadres.

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau correspondant à sa somme de points. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre *a minima* la somme de points du niveau et du classement considéré.

Niveau de connaissance et emploi tenu

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

44.2. Emplois repères

Afin d'apporter une aide pratique à visée pédagogique, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives ont prépositionné certains emplois repères de la branche, en annexe de la présente convention collective.

Ces emplois repères ont été classés en fonction d'un descriptif standardisé de chaque emploi. Ce classement n'a, par conséquent, qu'une valeur indicative et ne peut en aucun cas se substituer à l'exercice d'évaluation des emplois tels qu'ils sont définis dans chaque entreprise.

La liste des emplois repères n'a pas plus de valeur exhaustive. Tout emploi occupé au sein de l'entreprise doit faire l'objet d'une pesée.

44.3. Positionnement de l'emploi au sein de la grille de classification

■ Application de la nouvelle classification aux contrats de travail en cours :

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

La mise en œuvre de la classification des emplois, issue de la pesée, ne peut avoir pour effet la baisse du salaire ou du statut du salarié.

■ Demande d'information du salarié :

Tout salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai de trois mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

■ Application de la nouvelle classification aux cas de remplacement provisoire :

Les remplacements provisoires sont régis par l'article 18 de la présente convention collective nationale.

■ Évolution de l'organisation des emplois dans l'entreprise :

Lorsque le contenu de l'emploi et des activités exercées par le salarié évolue de manière significative et durable, notamment par le biais d'un changement de fonction ou d'une promotion interne, l'employeur doit vérifier si la pesée de l'emploi s'en trouve affectée. Il en tire les conséquences sur le classement de l'emploi.

■ Guide méthodologique d'accompagnement :

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants un guide méthodologique des documents d'information et de sensibilisation paritaires afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord. »

Article 2 | *Modification de l'annexe de la convention collective nationale*

Les annexes I, II et III sont supprimées et remplacées par l'annexe I suivante :

« Annexe I Emplois repères

Emploi-repère	Compétences requises/ technicité	Autonomie	Relations	Responsabilité	Somme de points	Niveaux
Employé de commerce	2	2	3	2	9	Emp 2
Employé principal	3	4	3	3	13	Emp 4
Adjoint responsable de magasin	5	5	5	5	20	TAM 2
Boucher	4	4	4	3	15	Emp 4
Responsable de magasin	5	7	5	6	23	TAM 3
Vendeur conseil	3	3	4	3	13	Emp 4

Article 3 | *Modification de l'article 18 de la convention collective nationale*

L'article 18 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Article 18 | *Remplacement temporaire*

La structure des entreprises de la branche et la nature de certains emplois impliquent que les salariés qui les exercent puissent, le cas échéant, exercer, à titre temporaire ou exceptionnel, un emploi comportant des activités relevant d'une classification différente de celle de l'emploi qu'ils exercent habituellement. Ces remplacements temporaires sont mis en œuvre selon les modalités suivantes.

L'exercice, à titre temporaire, de tout ou partie d'un emploi classé à niveau inférieur à celui de l'emploi exercé habituellement est soumis à l'accord exprès du salarié, et ne peut donner lieu à une diminution de la rémunération.

L'exercice de tout ou partie des activités d'un emploi classé à un niveau supérieur à celui de l'emploi exercé habituellement pendant une période d'au moins 3 semaines consécutives emporte une rémunération au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle prévue pour le niveau de l'emploi remplacé, pendant la période considérée et au prorata du temps de travail affecté au poste remplacé.

L'exercice, à titre temporaire, de tout ou partie d'un emploi classé différemment de celui exercé habituellement est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié remplaçant. Ce remplacement ne peut excéder une durée de 6 mois consécutifs. À l'issue de cette période, l'employeur et le salarié remplaçant acteront, au regard notamment du motif du remplacement, les conséquences qui en découlent sur le contrat de travail. »

Article 4 | *Modification de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance*

L'article 3 de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime complémentaire de prévoyance est modifié comme suit :

« Sans préjudice des autres possibilités prévues à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises peuvent, au titre du 1° de cet article, intégrer à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées en leur sein, les salariés non cadres d'un niveau de classification au moins égal au niveau Emp 4 (Emp 4, TAM 1, TAM 2 et TAM 3 correspondant aux anciens articles 36).

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres pour les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au sein des entreprises n'entraîne pas l'application des règles de la convention collective relatives aux cadres. »

Article 5 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 6 | *Entreprises de moins de cinquante salariés*

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2028, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 8 | *Suivi de l'accord*

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification.

Article 9 | *Révision. Dénonciation*

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues conformément à la convention collective et aux dispositions légales en vigueur.

Article 10 | *Publicité et extension*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)