Avenant n°8 a la convention collective de l'optique lunetterie de détail

Avenant du 7 avril 2022

1 - Préambule

Les partenaires sociaux ont émis la volonté de prendre en compte les mutations importantes du secteur de l'optique lunetterie tant dans le cadre de l'évolution des professions de santé, que dans lesmodes de délivrance des produits et services du secteur.

Ils ont été animés par le souhait de valoriser le métier d'opticien en tant que professionnel de santé en rappelant son rôle crucial auprès de l'ensemble de la population, notamment en raison de la forte présence territoriale des entreprises de la branche, qui en font unacteur incontournable dans la filière de santé visuelle.

Les autres métiers identifiés dans la classification contribuent pour chacun d'entre eux au développement des entreprises de la branche.

La démarche des partenaires sociaux, dans la refonte de la classification professionnelle de la convention collective, a cherché à tenir compte le plus possible de la prospective sur tous les métiers qui composent la branche.

Dans les principes qui ont présidé à la refonte de la classification, trois ont été mis en exergue :

- Le premier principe : Mettre à disposition de toutes les entreprises de la branche, notamment auprès du très grand nombre d'entreprises de moins de 11 salariés du secteur, un outil simple et facile d'utilisation pour permettre le positionnement des emplois et l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

- Le second principe : Assurer un repère collectif fondamental, pivot de l'identité professionnelle de branche. Il permet d'identifier les contenus du travail et des métiers propres à la branche professionnelle etde guider les relations de travail par la référence à un instrument unique ;

- Le troisième principe : Proposer une méthodologie d'évaluation des postes et d'évolution des salariés de la branche, au sein de la grille, en relation avec les critères d'initiative, d'expertise, et de responsabilité. Celle-ci devrait mieux répondre aux exigences d'évolution des carrières en permettant de faire progresser les salariés au travers de la grille. Cette méthodologie devrait également permettre l'entrée et le classement de futurs métiers, le cas échéant.

Les parties conviennent qu'un bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle sera réalisé en application de la loi du 5 septembre 2018 et en particulier sur les emplois occupés par les hommes et les femmes ainsi que la progression de carrière des hommes et des femmes sur la grille de classification.

Il est rappelé que les classifications sont de primauté impérative sur les accords d'entreprises.

Par exception, un accord d'entreprise peut s'appliquer s'il contient des dispositions au moins équivalentes (art. L. 2253-1 modifié du Code du travail.), mais il ne peut en aucun cas être inférieur à l'accord de branche.

2 - Champ d'application

Le champ d'application de la convention collective est modifié comme suit :

« La présente convention et ses annexes règlent le rapport entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le montage et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique lunetterie de détail régis notamment sous le code NAF 4778A et/ou dont l'activité vise à proposer des produits et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel. »

3 - Portée, date d'application et modalités de révision ou de dénonciation de l'avenant.

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article 1 et l'annexe I de la convention collective.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du mardi 12 avril 2022 au mardi 26 avril 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

A compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant, les entreprises de la branche auront 1 an pour mettre en œuvre la nouvelle classification.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires selon les règles en vigueur.

4 - Objet

Le présent avenant a notamment pour objet d'instituer en faveur du personnel de la branche Optique Lunetterie, un nouveau système de classification, capable d'opérer le classement des emplois et des métiers au fur et à mesure de leurs évolutions ou de l'émergence de nouveaux métiers.

5- Structure de la nouvelle classification

La nouvelle classification comporte 16 niveaux au total, répartis au sein de deux filières, en fonction du statut : ouvrier / employé, technicien/agent de maîtrise, cadre :

- 6 niveaux pour les emplois d'ouvriers/employés (un seul pour la filière professionnels de santé),
- 4 niveaux pour les emplois de techniciens/agents de maîtrise,
- 6 niveaux pour les emplois de cadres dont 1 niveau pour les emplois de cadre supérieur ou de cadre dirigeant.

Le positionnement des emplois s'effectue au travers de deux filières cohérentes : « professionnels de santé » et « collaborateurs de la branche optique lunetterie ».

Il s'établit en fonction de trois critères « Initiative », « Expertise » et « Responsabilité » qui sont définis ci-après.

Les emplois repères sont décrits selon ces trois critères.

Il appartient aux entreprises pour lesquelles d'autres emplois existent d'en effectuer l'analyse et le positionnement selon ces trois critères en cohérence avec les emplois repères et les critères de passage aux niveaux « agent de maîtrise » et « cadre ».

Le passage d'un statut à un autre se caractérise lui-même selon les trois critères définis ci-dessous, que ce soit :

- Passage au statut Technicien/Agent de Maitrise
- Passage au statut Cadre

5-1 Définition des critères :

- **Initiative**

Ce critère mesure la latitude d'action laissée au collaborateur dans la conduite de ses activités au-delà des processus définis, son niveau d'initiative pour faire évoluer la manière de réaliser son activité et d'atteindre ses objectifs, s'il y a lieu.

Elle peut se traduire en termes de niveau de directive, de délégation et de contrôle. Le contrôle est direct lorsqu'il est très majoritairement assuré par le supérieur hiérarchique direct, et non pas par une multiplicité d'intervenants.

Les instructions décrivent en détail toutes les opérations à réaliser pour remplir une tâche (instructions de montage par exemple).

Des consignes sont des instructions particulières à caractère impératif, en général en cas de risque (consignes de sécurité).

Le mode opératoire décrit l'ensemble des tâches à réaliser pour remplir une action d'un processus.

Un processus décrit l'ensemble des actions pour remplir une fonction.

Un objectif est le résultat attendu sur une durée donnée dans lequel l'initiative et les moyens sont donnés au collaborateur sur les processus à mettre en œuvre pour atteindre les résultats.

- **Expertise**

Ce critère mesure les compétences techniques et opérationnelles. Il fait référence à la technicité des pratiques professionnelles et savoir-faire à maitriser. Il intègre les connaissances acquises tout au long de la vie, qu'il s'agisse de formations initiales, qualifiantes, diplômantes ou non, dès lors qu'elles sont mises en œuvre dans l'emploi et confèrent au salarié une efficience complémentaire dans l'exercice de son métier.

- **Responsabilité**

Ce critère mesure le niveau d'impact des décisions attachées aux activités exercées pour chaque emploi. La responsabilité et le niveau d'impact font référence aux conséquences des décisions prises sur le résultat final. Elles font référence aux situations décrites dans la fiche de poste.

5-2 Définition de l'opticien

L'opticien est un professionnel de santé dont la mission consiste à améliorer, maintenir, restaurer, et protéger la vision de tous, notamment à travers la fourniture d'un équipement d'optique.

Pour ce faire, il mesure et détermine la meilleure acuité visuelle compensable en utilisant les principes de la physique de la réfraction et de la physiologie du système visuel, et propose, mesure, réalise, adapte et délivre les appareillages d'optique aérienne et de contact.

Il contribue à l'éducation du porteur, dispense les conseils d'hygiène et de sécurité sanitaire et participe à la prévention en santé visuelle.

Le cadre d'exercice du métier est régi par les dispositions de la quatrième partie, livre III, titre VI, chapitre II, du code de la santé publique.

Après 2 ans d'exercice effectif du métier, l'opticien doit nécessairement être classé en statut Technicien/Agent de Maîtrise.

5-3 Évolutions professionnelles avec un changement de statut

Afin de permettre la progression des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle et de faciliter la prise de décision d'un passage vers un statut supérieur, les partenaires sociaux ont identifié, au sein de chaque critère, les éléments déterminants dans la conduite du poste, justifiant lepassage vers le statut supérieur.

PASSAGE VERS LE STATUT TECHNICIEN /AGENT DE MAITRISE

	Éléments déterminants
Initiative	Véritable latitude d'action sur le choix des moyens et la mise en œuvre dans le cadre des processus définis.
Expertise	Capacité à transformer ses connaissances académiques en expérience pratique et à délivrer le même niveau de qualité de prestation dans un environnement connu ou nouveau ou Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à la demande à d'autres
Responsabilité	Prise de décisionpermettant d'assurer la qualité de service, afin de tout mettre en œuvre pour satisfaire le meilleur choix des produits, des services dans le but de satisfairele client et Objectifs précis permettant une mesure des résultats.

L'encadrement d'un ou plusieurs salariés est un critère suffisant à lui seul pour le passage agent de maîtrise.

PASSAGE VERS LE STATUT CADRE

	Éléments déterminants
Initiative	Latitude d'action impactant le fonctionnement de l'entité. et Réalisation d'actionsparticipant à l'atteinte des résultats dans le respect des règlesbudgétaires définies.
Expertise	Reconnaissance de l'expertise relative : • à la pratique du métier • ou à l'encadrement d'équipe • ou à la gestion et à l'animation du point de vente, du service ou du site.
Responsabilité	Prise de décision dans le cadre des fonctions exercées concernant l'organisation de son activité et de celle d'une éventuelle équipe, en vue de la définition et de la réalisation d'objectifs à moyen/long terme.

5-4 Définition du dernier niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant)

Font partie du dernier niveau de la classification, les cadres supérieurs et cadres dirigeants répondant aux définitions suivantes :

Le cadre supérieur est une personne qui bénéficie d'une grande indépendance et d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Ses responsabilités impliquent une fonction de direction de l'entreprise avec une large autonomie dans la prise de décisions et des obligations de résultat. Il a un large pouvoir d'organisation de l'entreprise. Ses responsabilités impliquent une dimension de représentation de l'entreprise à son plus haut niveau. Il bénéficie d'une large autonomie dans son périmètre de fonction.

Le cadre dirigeant salarié est la personne à qui sont confiées les plus larges responsabilités sur tous les domaines de l'entreprise, avec la plus large autonomie. Il dirige l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les cadres supérieurs. (Chef d'entreprise)

6–Grille de classification des postes

Les partenaires sociaux ont définis des emplois-repères qui constituent les emplois les plus courants répertoriés dans les entreprises de la branche, et ont déterminé pour chacun un positionnement dans la grille.

La grille de classification ci-dessous organise le positionnement des emplois-repères, dans le cadre des deux filières déterminées.

Détermination de la filière d'appartenance des emplois et passage vers la filière « professionnels de santé »

Le critère pour déterminer l'appartenance d'un emploi à la filière « professionnels de santé » se fait en référence à la détentiond'un diplôme reconnu par le Code de la santé publique en France.

L'obtention du diplôme d'opticien par un salarié de la filière « collaborateurs de la branche Optique-Lunetterie », entraîne le passage le mois suivant l'obtention du diplôme, dans la filière « professionnels de santé ». Le salarié devra justifier de sa nouvelle situation auprès de son employeur : présentation de son diplôme, de la reconnaissance en France d'un diplôme étranger, ou de son relevé de notes.

Les partenaires sociaux soutiennent les initiatives visant à la reconnaissance du titre d'Opticien, dans le cadre de la validation des acquis par l'expérience (VAE).

6-1 Position des emplois-repères dans la grille par filière

FILIÈRE SANTÉ – DOMAINE SANTÉ									
A	Opticien diplômé 1/ Professionnel de santé 1 Opticien titulaire du BTS ou équivalent avec une expérience professionnelle de moins de deux ans								
B		Opticien diplômé 1/ Professionnel de santé 1 Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle du métier de deux ans							
C			Opticien diplômé 2/ Professionnel de santé 2						
D									
E				Opticien diplômé 3/ Professionnel de santé 3		Opticien directeur adjoint de magasin			
F									
G					Opticien diplômé 4/ Professionnel de santé 4		Opticien directeur de magasin 1		
H									
I						Opticien diplômé 5/ Professionnel de santé 5		Opticien directeur de magasin 2	
J									Directeur
K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant								

FILIÈRE COLLABORATEURS OPTIQUE LUNETTERIE											
1.1	Monteur 1		Vendeur 1								Employé des fonctions support
1.2											
1.3		Monteur 2		Vendeur 2	Monteur-vendeur débutant						
1.4											
1.5					Monteur-vendeur 1						
1.6											
2.1						Monteur-vendeur 2					Technicien/ agent de maîtrise des fonctions support
2.2											
2.3											
2.4							Directeur adjoint de magasin				
3.1											Cadre des fonctions support
3.2								Directeur de magasin 1			
3.3											
3.4									Directeur de magasin 2		
3.5										Directeur	
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant										

Employé/ouvrier des fonctions support : à titre d'exemple on y trouve les postes de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif. Concerne aussi les autres rayons éventuellement présents dans le magasin

Technicien/agent de maîtrise des fonctions support : à titre d'exemple on y trouve les postes de chef d'équipe logistique, gestionnaire trésorerie. Concerne aussi les autres rayons éventuellement présents dans le magasin

Cadre des fonctions support : à titre d'exemple, on y trouve les postes de responsable des achats, cadre commercial, responsable service comptable, responsable service paie

6- 2 Description des emplois-repères

A. FILIÈRE SANTE

La progression de l'opticien dans la grille de classification s'effectue selon les critères du parcours de compétences définis ci-après.

Une transposition similaire (domaines de référence et pratiques avancées, dans le cadre des dispositifs de formation qualifiants ou diplômants) est à réaliser par les entreprises pour les autres professionnels de santé présents le cas échéant à l'effectif.

STATUT	COEFFICIENT	INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
EMPLOYE	O1-A		BTS ou équivalent avec moins de deux ans d'exercice effectif du métier	
AGENT DE MAITRISE	O1-B		CQP ou licence ou deux ans d'exercice effectif du métier	
	O2-C	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site
	O2-D	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence et d'une pratique avancée	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et une pratique avancée
	O3-E	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées et/ou directeur adjoint (selon les critères définis dans l'emploi-repère)
CADRE	O3-F		Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées
	O4-G		Pratique régulière de tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site	Référent sur tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site
	O4-H			
	O5-I			
	O5-J			
CADRE SUPERIEUR	K			

PARCOURS DE COMPETENCE DES OPTICIENS

1 - Domaines de référence :
Les domaines de référence concernent les domaines suivants : Atelier, Examen de vue, contactologie.

2 - Pratiques avancées :
Les pratiques avancées regroupent : la réfraction complexe, la contactologie avancée, la basse vision, le suivi de publics particuliers, la vision de la personne âgée, la vision de l'enfant.

Le détail des domaines de référence et des pratiques avancées est donné à titre indicatif.

1-Domaines de référence :

Atelier :
Montage d'équipements optiques/ lunettes
Réception/vérification des produits
Préparation et montage des verres
Contrôle de la conformité de l'équipement final
Service après-vente : réparation et entretien des lunettes
Information sur les travaux réalisés

Examen de vue :
Réalisation d'examens de vue en fonction du besoin de correction du patient :
Analyse de la prescription médicale de correction, des antécédents médicaux et du dossier patient
Mise en situation d'usage, test de la correction prescrite sur des lunettes d'essai
Réalisation d'un examen de vue en fonction des besoins du patient ou en cas de renouvellement d'ordonnance

Contactologie :
Livraison et apprentissage de la manipulation
Contrôle et suivi d'un équipement
Conseil sur les produits d'entretien lentilles
Identification des signaux d'alertes invitant à l'orientation vers un autre professionnel de santé

2-Pratiques avancées (liste non exhaustive):

Contactologie avancée
Adaptation des lentilles de contact (pour tous types de lentilles et de correction) et contrôle de tolérance, en lien avec le médecin ophtalmologiste

Basse vision
Identification des besoins en fonction du handicap
Choix de la solution adaptée et notamment du système grossissant
Apprentissage à l'utilisation
Travail pluridisciplinaire avec d'autres professionnels (ophtalmologistes, orthoptistes, ergothérapeutes, psychologues, …)

Réfraction avancée
Publics particuliers : DMLA, rétinopathie diabétique, …
Équipement prismatique
Évaluation des phories

Détermination de filtres d'absorption

Vision de la personne âgée
Évaluation des capacités visuelles
Intégration dans une équipe pluridisciplinaire de soins

Vision de l'enfant
Test des capacités visuelles de l'enfant
Relation ophtalmologiste/pédiatre/orthoptiste/médecine scolaire/PMI

B - FILIERE COLLABORATEURS DE LA BRANCHE OPTIQUE-LUNETTERIE »

Cette filière intègre :

- Les emplois du réseau Technique et Vente (atelier et magasin) :
    - Monteur
    - Vendeur
    - Monteur-Vendeur

- Les fonctions Support de l'entreprise. Les fonctions support intègrent les cinq filières suivantes identifiées :
    - Administration générale, finance, comptabilité et gestion
    - Achats, logistique et production
    - Marketing, commercial et communication
    - Systèmes d'information et digital
    - Ressources humaines et formation
- Cette filière intègre aussi dans les employés et agents de maîtrise des fonctions support les autres rayons éventuellement présents dans le magasin (assistants d'autres professionnels de santé, rayon photo…).

Les Employés, Agents de Maîtrise et Techniciens (AMT) etCadres des « fonctions support » sont classés en fonction du statut par application des critères d'initiative, d'expertise et de responsabilité liés au passage agent de maîtrise et au passage cadre dans leur domaine d'expertise.

Les classifications ci-après ne doivent pas constituer un enfermement dans l'évolution de l'emploi.

EMPLOYES				
ECHELON	**EMPLOI-REPERE**	**INITIATIVE**	**EXPERTISE**	**RESPONSABILITE**
1.1 à 1.2	**Monteur 1**	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle permanent des résultats obtenus à partir des instructions données.	Tâches simples de montage dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu
1.3 à 1.5	**Monteur 2**	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple)	Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits
1.1 à 1.2	**Vendeur 1**	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle fréquent des résultats obtenus à partir des instructions données (généralement hebdomadaire).	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou des procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.

1.3 à 1.5	**Vendeur 2**	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, typologie des clients et fidélisation clients Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches simples et variées exécutées avec habileté et qui ont un impact sur la fidélisation client. Garant de la qualité du service
1.3 et 1.4	**Monteur Vendeur débutant**	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Tâches simples en montage, vente et gestion administrative dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.5 et 1.6	**Monteur Vendeur 1**	Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Expertise technique en montage, maintenance et SAV, qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, gestion administrative, typologie des clients et fidélisation des clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et les partage avec l'équipe.	Initiatives attendues à l'égard du produit, des moyens, du client jusqu'à leur réalisation. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Garant de la qualité du service

TECHNICIEN/AGENT DE MAITRISE				
ECHELON	**EMPLOI REPERE**	**INITIATIVE**	**EXPERTISE**	**RESPONSABILITE**
2.1 à2.3	**Monteur Vendeur 2**	A un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N+1.	Maîtrise des compétences techniques multiples liées à l'activité de l'atelier ou du magasin. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à d'autres sous forme de tutorat	Responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique et/ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impacter le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.
2.4 et 3.1	**Directeur Adjoint**	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini. A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires en vue d'assurer ou de participer à la gestion courante du magasin ou du service dont il a la charge.	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Connaissance et maîtrise des techniques et des processus appliqués dans la tenue du poste pour l'exécution de sa mission. Capacité à mettre en œuvre les directives concernant les règlementations sociales et du code de la santé dans le cadre de sa mission.	Responsabilité des décisions concernant les adaptations prises pour influencer les résultats du site et impactant la structure dans son ensemble. Responsabilité exercée conjointement avec son supérieur hiérarchique, qui est directeur de magasin et qui a la responsabilité totale du point de vente ou du site Responsable de la bonne application de la politique commerciale sur son point de vente ou son site, du suivi de la clientèle (fidélisation, litiges) dans l'intérêt du client et du magasin. Responsable de l'atteinte des objectifs, du développement du magasin ou de son service et du développement de ses éventuels collaborateurs.

CADRES				
ECHELON	**EMPLOI REPERE**	**INITIATIVE**	**EXPERTISE**	**RESPONSABILITE**
3.2 et 3.3	**Directeur de magasin 1**	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Prise d'initiatives ou d'orientations impactant l'ensemble des collaborateurs. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini.	Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Suivi et analyse d'un compte d'exploitation. Connaissances en droit social et code de la santé. Connaissance du droit de la sécurité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	Participation à la définition des objectifs et organisation de l'activité de son entité. Responsabilité des initiatives et décisions prises et du développement des compétences des collaborateurs Responsable de la conception et/ou de la bonne application des politiques de l'entreprise dans son service ou sur le périmètre de son site. Responsable de la définition et de l'atteinte des objectifs et du développement de son magasin. Responsable du développement des compétences de ses collaborateurs.
3.4	**Directeur de magasin 2**	Prise individuelle des décisions relevant de son magasinet capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.	Qualités d'expert dans le domaine des compétences technique, vente, sociales et du droit de la sécurité. Capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son magasin. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou exigeant une expertise importante en utilisant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.

3.5	**Directeur**	Prise individuelle des décisions relevant de son périmètre (géographique ou fonctionnel) et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.		Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son périmètre. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un domaine d'activité large et exigeant une expertise importante. Choix des moyens adéquats et élaboration des plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.
3.6	**Cadre supérieur ou cadre dirigeant**			

<u>Emplois-repères des fonctions support niveau Employé :</u>Employé des services Administration générale, Finance, Comptabilité et gestion ; Achats, logistique et production ; Marketing, commercial, et communication ; Systèmes d'information et digital, Ressources Humaines et formation

Les emplois relevant du collège Employé peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines recouverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège Employé figurent pour exemple les postes de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif

	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1	Application rigoureuse de consignes précises, Contrôle permanent des résultats,	Gestion de tâches simples et peu variées dans un cadre connu et prévisible, Peu de connaissances techniques requises dans le métier Le remplacement sur le poste ne nécessite pas de qualification professionnelle particulière et s'effectue facilement, Ou Nécessite une formation pouvant atteindre une semaine pour la prise de poste, sans qualification dans le domaine	Le poste ne nécessite pas de prises de décision hormis le cas échéant dans l'ordre de réalisation des tâches. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu. Garant de la qualité de service
1.2	Champ d'initiative limité assorti d'un contrôle régulier mais non permanent		

1.3 à 1.5	Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, Initiative laissée pour la réalisation des actions, rend compte de ses initiatives	Expertise technique recouvrant soit la multiplicité des tâches simples, soit des tâches complexes, nécessitant des connaissances approfondies dans un environnement connu ou non Expertise technique nécessitant des connaissances techniques acquises soit par une formation initiale soit par l'expérience sur le poste de travail. Nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité ou de l'expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.
1.6		Expertise technique polyvalente, nécessitant des connaissances approfondies dans un environnement connu ou non Nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Les tâches ont un impact sur la qualité des missions délivrées par le service avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables en cas d'actions non conformes

<u>Emplois repères des fonctions support niveau Technicien et agent de maîtrise :</u> ETAM des services Administration générale, Finance, Comptabilité et gestion ; Achats, logistique et production ; Marketing, commercial, et communication ; Systèmes d'information et digital, Ressources Humaines et formation

Les emplois relevant du collège Agent de maîtrise peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines recouverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège Agent de Maîtrise figurent pour exemple le poste de Chef d'équipe logistique, gestionnaire trésorerie…

	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.1 à 2.3	A un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N+1. Peut encadrer une équipe. L'encadrement d'une petite équipe implique la position en agent de maîtrise.	Maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité de son service. Transmission de savoir-faire sous forme de tutorat ou de formation sur le poste de travail. Le remplacement sur le poste nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Organisation de son travail et ou de son service, dans des limites fixées par son responsable. Impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du service en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de service et des délais de réalisation Capacité de décision et d'initiatives, en vue d'atteindre les objectifs
2.4	Pouvoir de décision concernant les actions à accomplir, les modes opératoires à mettre en œuvre et l'organisation d'une activité ou d'un service dans le respect du budget et des délais fixés par son responsable.		Possibilité de gestion complémentaire d'un budget, dans la cadre d'une responsabilité conjointe avec son supérieur hiérarchique. Capacité d'adaptation en vue de l'amélioration du fonctionnement de son activité et ou service

<u>Emplois repères des fonctions support Cadres :</u>Cadres des services administratif, logistique, comptable, informatique, commerce, achat, service après-vente, et tout autre service de support

Les emplois relevant du collège Cadre peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines recouverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège Cadre figurent pour exemple le poste de Responsable régional des ventes, Responsable service comptable, Responsable service paie…

	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.1 à 3.4	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du degré d'initiative : A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du service dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini lorsqu'il y en a un. A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs, et les règles de gestion, doit coordonner des activités différentes en vue de participer à la gestion courante du service ou de l'activité dont il a la charge. Peut encadrer une petite équipe. Rend compte de l'activité de son service	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du type de connaissances requises et du degré de maîtrise du poste : Connaissances techniques larges et reconnues dans sa spécialité. Maîtrise de compétences techniques complexes. En veille permanente sur la mise à jour de ses connaissances et de ses savoir-faire. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire. Transmission de savoir-faire sous forme de tutorat ou de formation sur le poste de travail. Le poste nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du niveau de responsabilités et d'initiative : Responsable de l'organisation de son travail et/ou de son service, intégrant la responsabilité de la gestion d'un budget. Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du service en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de service et des délais de réalisation. Capacités d'adaptation et d'anticipation en vue de l'amélioration de son activité et ou service. Responsable de l'atteinte des objectifs de son service lorsqu'il est responsable de service. Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs le cas échéant.

3.5	A un pouvoir de décision qui s'étend à l'ensemble de l'organisation et du fonctionnement de la Direction dont il a la responsabilité dans le cadre des objectifs et du budget défini. Rend compte de l'activité et des résultats de sa Direction	Connaissances techniques larges et reconnues dans sa spécialité. Maîtrise de compétences techniques complexes. En veille permanente sur les meilleures pratiques dans sa spécialité.	Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par sa Direction, avec des impacts importants sur les résultats de l'entreprise Responsable de l'atteinte des objectifs de sa Direction. Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs.
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant		

7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En application de l'article L 2261-19 du Code du travail, et tenant compte de la présence majoritaire d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche de l'Optique-Lunetterie, le présent accord n'a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Fait à Paris, le 7 avril 2022,

FEDERATION NATIONALE DES OPTICIENS DE FRANCE (FNOF)
4, RUE DE L'EVECHE
40100 DAX

FEDERATION C.F.T.C. COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE (C.S.F.V)
34 QUAI DE LOIRE
75019 PARIS

FEDERATION DES SERVICES - C.F.D.T.
TOUR ESSOR – 14 RUE SCANDICCI
93508 PANTIN CEDEX

ANNEXE 1 - Tableau de correspondance de l'ancienne classification à la nouvelle classification

Afin de faciliter la transition vers la nouvelle classification, les partenaires sociaux ont mis en place deux tableaux d'aide pour le positionnement des postes à la date de mise en place de la nouvelle classification.
Toute intégration d'un nouveau collaborateur s'effectuera en fonction des critères de la nouvelle grille.
La filière « professionnels de santé » est conditionnée à la détention à minima d'un diplôme reconnu par le Code de la santé publique permettant d'exercer en France. Les salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière « collaborateurs de la branche Optique-Lunetterie.

FILIERE PROFESSIONNELS DE SANTE

Statuts	**Coefficientsactuels**	**Coefficientsfuturs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification**	**Correspondance emploi-repère**
Employé	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans. Opticien diplômé 1/ Professionnel de Santé 1 (Diplôme de niveau III)
Agent de Maitrise	Opticiens relevant du statut employé, et bénéficiant de 2 ans d'exercice effectif du métier.	B	Opticien Titulaire d'une Licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle effective du métier de 2 ans. Opticien diplômé 1/Professionnel de Santé 1 (Professionnel de santé titulaire d'un diplôme de niveau II).
	Opticiens relevant du statut employé avec 2 ans d'exercice effectif du métier et référent ou Technicien/AM – La détermination en niveau C/D/E doit se faire au regard des emplois repères	C	Opticien Diplômé 2/Professionnel de Santé 2
		D	Opticien diplômé 2/Professionnel de Santé 2
		E	Opticien diplômé 3/Professionnel de Santé 3/Directeur adjoint de magasin
Cadre	230	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin
	240/250	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	280	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
	300/330	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Opticien Directeur de Magasin 2
	350	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Directeur
Cadressu	380	K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

périeur			

STATUTS	Coefficients Actuels	Coefficientsfuturs/niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/Employé	100/110	1.1	MONTEUR 1 VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	115/130	1.2	MONTEUR 1 VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	140	1.3	MONTEUR 2 VENDEUR 2 MONTEUR VENDEUR DEBUTANT EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	150/160/170	1.4	MONTEUR 2 VENDEUR 2 MONTEUR VENDEUR DEBUTANT EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	180	1.5	MONTEUR 2 VENDEUR 2 MONTEUR-VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	190/195	1.6	MONTEUR-VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
Technicien/ Agent de Maitrise	200/210	2.1	Rend possible une évolution en coefficient d'un monteur ou d'un vendeur en Agent de maîtrise MONTEUR-VENDEUR 2 TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
	Pas de correspondance	2.2	MONTEUR-VENDEUR 2 TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
	Pas de correspondance	2.3	MONTEUR VENDEUR 2 TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
	220	2.4	DIRECTEUR ADJOINT DE MAGASIN TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
Cadre	230	3.1	DIRECTEUR ADJOINT DE MAGASIN CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	240/250	3.2	DIRECTEUR MAGASIN 1 CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	280	3.3	DIRECTEUR MAGASIN 1 CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	300/330	3.4	DIRECTEUR DE MAGASIN 2 CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	350	3.5	DIRECTEUR CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
Cadresupérieur	380	3.6	CADRE SUPERIEUR OU CADRE DIRIGEANT

FILIERE « COLLABORATEURS DE LA BRANCHE OPTIQUE LUNETTERIE