



## Guide pratique pour la mise en place de la nouvelle classification dans la branche optique lunetterie de détail (avenant du 7 avril 2022)

Le présent Guide Pratique a pour but de vous aider dans la mise en application de la nouvelle classification prévue par l'Avenant 8 à la convention collective de l'Optique Lunetterie de détail – avenant du 7 avril 2022.

Cet avenant (consultable [ici](#)) est composé comme suit :

1. Préambule
2. Champ d'application
3. Portée, date d'application et modalités de révision ou de dénonciation de l'avenant
4. Objet
5. [Structure de la nouvelle classification](#)
  - 5.1. Définition des critères : initiative, expertise, responsabilité
  - 5.2. Définition de l'opticien
  - 5.3. Évolutions professionnelles avec un changement de statut :
    - Passage vers le statut technicien/agent de maîtrise
    - Passage vers le statut cadre
  - 5.4. Définition du dernier niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant)
6. [Grille de classification des postes](#)
  - 6.1. Position des emplois repères dans la grille par filière
    - Filière santé
    - Filière collaborateurs optique lunetterie
  - 6.2. Description des emplois repères
    - Filière santé
      - o Parcours de compétence des opticiens : Domaines de référence et Pratiques avancées
    - Filière collaborateurs de la branche optique-lunetterie
      - o Monteur, Vendeur, Monteur-vendeur débutant, Monteur-vendeur, Directeur adjoint de magasin, Directeur de magasin, Directeur
      - o Emplois-repères des fonctions support statut employés/statut agent de maîtrise/statut cadre
7. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Annexe 1 – [Tableau de correspondance de l'ancienne classification à la nouvelle classification](#)

- Filière professionnels de santé
- Filière collaborateurs de la branche optique-lunetterie

**La mise en place de la nouvelle classification consiste avant tout à transposer le coefficient de chaque salarié avant le 9 juin 2024.**



## 1. Conseils pour la transposition des équipes en poste

### 1.1. La classification du salarié est correcte

Votre salarié est dans un emploi décrit dans l'ancienne classification et est positionné à un coefficient prévu pour cet emploi.

Dans ce cas, Annexes [1](#) et [2](#) (Tableau pour les professionnels de santé et Tableau pour les collaborateurs non professionnels de santé) devraient suffire à définir le nouveau coefficient applicable à votre salarié.

Le critère pour déterminer l'appartenance d'un emploi à la filière « professionnels de santé » se fait en référence à la détention d'un diplôme reconnu par le Code de la santé publique en France (ex : BTS opticien-lunetier, D.E. audioprothésiste...).

#### 1.1.1. Votre salarié est un professionnel de santé

Par exemple, votre salarié est opticien diplômé, classé au coefficient 220 dans l'ancienne classification, vous pouvez le classer notamment au coefficient C, D, E, .... en fonction de son expertise, de ses responsabilités comme mentionné en [Annexe 1](#).

#### 1.1.2. Votre salarié n'est pas un professionnel de santé

Par exemple, votre salarié n'a pas le diplôme d'opticien ; il est monteur-vendeur classé au coefficient 190 : Vous pouvez le classer au coefficient 1.6 de la nouvelle classification comme mentionné en [Annexe 2](#).

### 1.2. Si votre salarié était mal classé dans l'ancienne classification

#### 1.2.1. Votre salarié était classé sur un coefficient qui n'existait pas dans l'ancienne classification

Si vous avez créé un coefficient intermédiaire, vous avez l'obligation de positionner votre salarié sur le coefficient existant immédiatement supérieur reconnu pour l'emploi dans l'ancienne classification puis d'appliquer le coefficient correspondant dans la nouvelle classification.

Par exemple, votre salarié était monteur-vendeur classé au coefficient 185, coefficient qui n'existait pas dans l'ancienne classification), dans ce cas, le coefficient applicable pour un monteur-vendeur dans l'ancienne classification immédiatement supérieur au coefficient 185 était le coefficient 190, soit dans la nouvelle classification le coefficient 1.6 (**voir l'[Annexe 1](#) si le salarié est professionnel de santé et l'[Annexe 2](#) si le salarié n'est pas professionnel de santé pour la correspondance entre le coefficient de l'ancienne classification et celui de la nouvelle**).

#### 1.2.2. Votre salarié était classé sur un coefficient qui existait dans l'ancienne classification mais ce coefficient ne correspondait pas à l'emploi occupé

Si le coefficient appliqué existait effectivement dans l'ancienne classification mais n'était pas prévu pour cet emploi, vous devez vous référer **aux Annexes [4](#) et [5](#)** pour le positionner correctement, comme s'il s'agissait d'une embauche.

Par exemple, un monteur-vendeur classé dans l'ancienne classification au coefficient 140, ou un opticien classé au coefficient 180....



### 1.2.3. Votre salarié était classé sur un coefficient existant mais dont l'emploi n'était pas décrit

Votre salarié est sur un emploi non décrit dans l'ancienne classification (par nature des non professionnels de santé), mais était classé sur un coefficient existant de l'ancienne classification, vous devez alors appliquer le tableau de correspondance mentionné à [l'Annexe 3](#).

Par exemple, votre salarié était chargé de marketing, classé au coefficient 210, il sera alors classé au coefficient 2.1.

## 2. CONSEILS POUR LES SALARIES NOUVELLEMENT EMBAUCHES,

### 2.1. L'emploi de votre nouvel embauché existe dans les emplois repères

Si votre nouvel embauché est monteur, vendeur, monteur-vendeur, directeur adjoint de magasin, directeur de magasin, cadre supérieur ou dirigeant pour les non professionnels de santé, ou bien opticien, opticien directeur adjoint, opticien directeur de magasin, opticien cadre supérieur ou dirigeant pour les professionnels de santé, vous pouvez vous référer au tableau à [l'Annexe 4](#).

### 2.2. L'emploi de votre nouvel embauché correspond à un poste décrit de manière générique (hors emplois repères)

Vous devez alors vous reporter à [l'Annexe 5](#).



### 3. EXEMPLES DE FICHES DE POSTE

Vous trouverez en [Annexe 6](#) des exemples de fiches de poste qui peuvent permettre aux entreprises de petite taille qui n'ont pas de fiches de postes de s'y référer le cas échéant pour déterminer le bon niveau d'initiative, d'expertise et de responsabilité du collaborateur sur les tâches qu'il est sensé maîtriser. Elles concernent les postes en magasin en dehors des postes de direction.

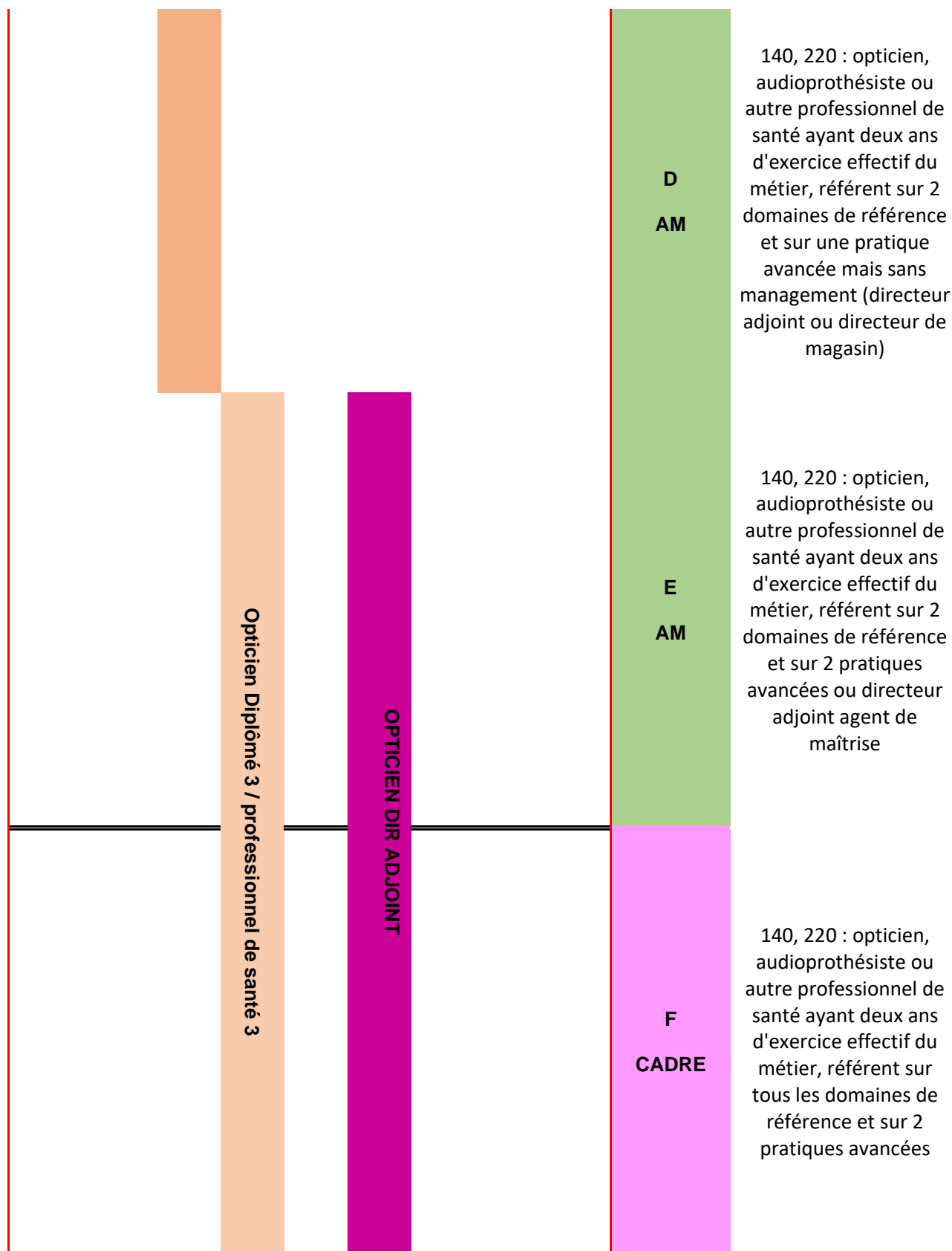
- [Opticien Niveau 1](#)
- [Opticien à partir du Niveau 2](#)
- [Monteur 1](#)
- [Monteur 2](#)
- [Vendeur 1](#)
- [Vendeur 2](#)
- [Monteur Vendeur débutant](#)
- [Monteur Vendeur 1](#)
- [Monteur Vendeur 2](#)



## ANNEXE 1 - CONSEILS POUR DEFINIR LE NOUVEAU COEFFICIENT DE VOTRE SALARIE PROFESSIONNEL DE SANTE EN POSTE

Si votre salarié est professionnel de santé (c'est-à-dire qu'il détient à ce titre un diplôme reconnu par le code de la santé publique en France comme le BTS opticien lunetier, le DE audioprothésistes ...) et qu'il était correctement positionné dans l'ancienne classification, vous pouvez vous référer au tableau suivant :

<b>Filière professionnels de santé</b>			
Opticien Diplômé 1 /PS1 : Opticien titulaire d'un BTS dont Exp prof de moins de 2 ans		<b>A</b> <b>Employé</b>	140 : opticien débutant ayant moins de deux ans d'exercice effectif du métier et n'ayant pas de licence optique ou de CQP ou autres professionnels de santé débutants
	Opticien Diplômé 1/ Professionnel de santé 1 Opticien licence ou CQP Exp 2 ans	<b>B</b> <b>AM</b>	140, : opticien, audioprothésiste ou autre professionnel de santé ayant au moins deux ans d'exercice effectif du métier ET/OU une licence optique ou un CQP de la branche, sans être référent sur 2 domaines de référence et sans management (directeur adjoint ou directeur de magasin)
	Opticien Diplôme 2 / professionnel de santé 2	<b>C</b> <b>AM</b>	140, 220 : opticien, audioprothésiste ou autre professionnel de santé ayant deux ans d'exercice effectif du métier, référent sur 2 domaines de référence mais pas sur une pratique avancée et sans management (directeur adjoint ou directeur de magasin)







### A. Filière santé

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	Responsabilité
Employé	O1-A		BTS ou équivalent avec moins de deux ans d'exercice effectif du métier	
Agent de maîtrise	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	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées





			et de 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 supérieur	K			



## Parcours de compétence 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.

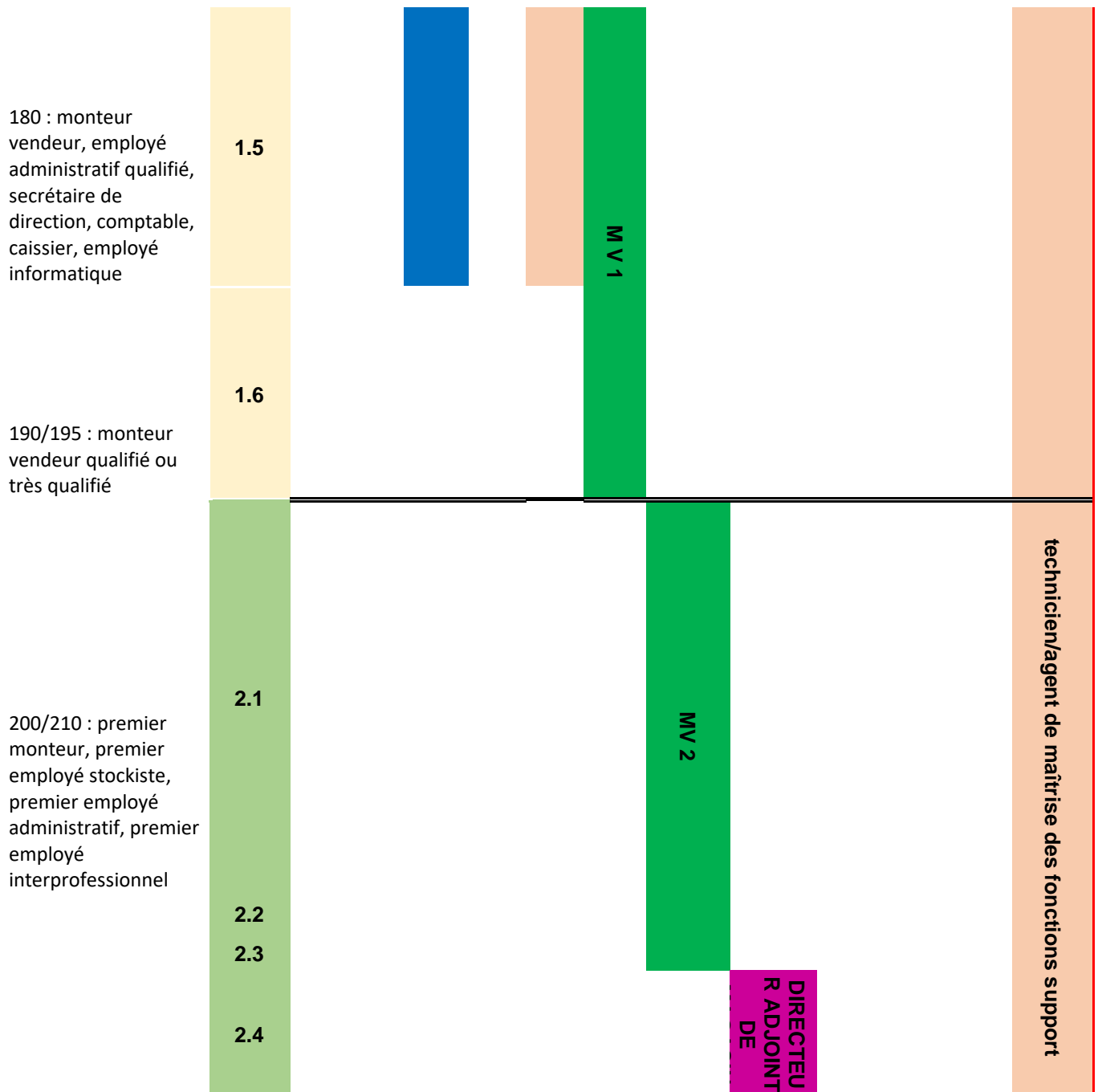
Relation ophtalmologiste/pédiatre/orthoptiste/médecine scolaire/PMI.



## ANNEXE 2 - CONSEILS POUR DEFINIR LE NOUVEAU COEFFICIENT DE VOTRE SALARIE NON PROFESSIONNEL DE SANTE EN POSTE

Si votre salarié n'est pas opticien, audioprothésiste ou autre professionnel de santé détenant un diplôme reconnu par le code de la santé publique en France et était correctement positionné dans l'ancienne classification, vous pouvez vous référer au tableau suivant :

Coefficient actuel		Filière collaborateurs optique lunetterie non professionnels de santé							
100/110, monteur lunetier débutant, vendeur débutant, employé débutant (stock, manutention, administratif sans qualification)	<b>1.1</b>	<b>Monteur 1</b>		<b>Vendeur 1</b>					<b>employé/ des fonctions support</b>
115/130 monteur lunetier complet, monteur lunetier qualifié complet, vendeur, employé de réserve, agent d'expédition, sténodactylo, aide comptable débutant, employé aux écritures, manutentionnaire confirmé	<b>1.2</b>								
140 : vendeur qualifié, stockiste qualifié, assistant en audioprothèse	<b>1.3</b>		<b>Monteur 2</b>		<b>Vendeur 2</b>	<b>M V deb</b>			
150/160/170, monteur lunetier très qualifié, vendeur très qualifié, agent administratif confirmé, secrétaire, aide comptable, aide caissier, accueil,	<b>1.4</b>								





230 : chef d'atelier, chef de réserve, , responsable des achats sans commandement, autres cadres commerciaux, techniques et administratifs sans commandement

3.1

240/250 : cadres avec commandement, responsables des achats avec commandement

3.2

280,

3.3

300 / 330

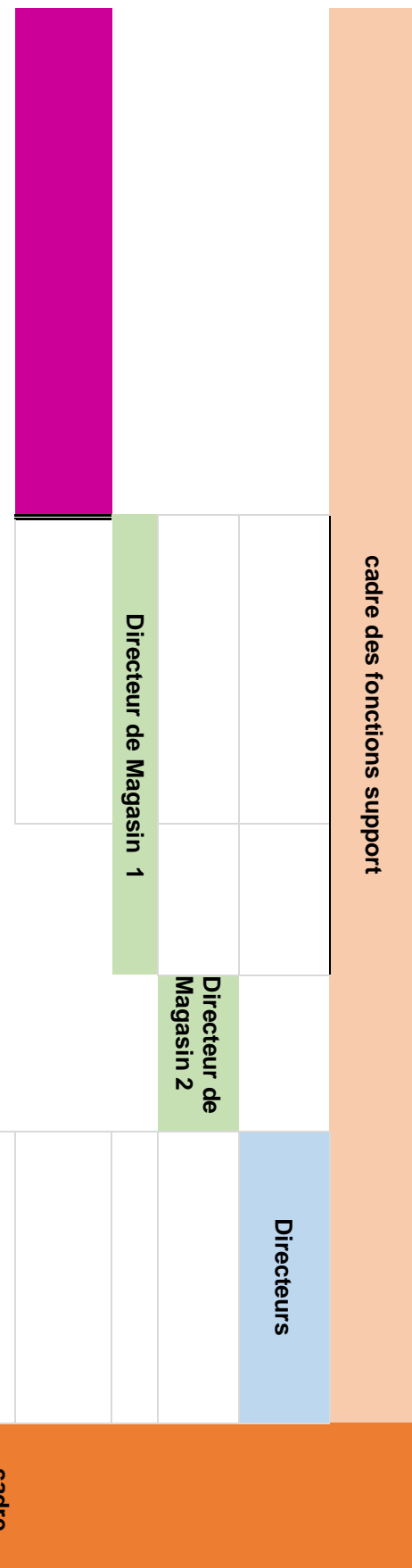
3.4

350 : directeurs sous les ordres directs de la Direction Générale, directeur des achats, cadres administratifs ou d'autres qualifications professionnelle sous les ordres directs de la Direction Générale

3.5

380 : chef d'entreprise ou DG salarié

3.6





## ANNEXE 3 - CONSEILS POUR DEFINIR LE COEFFICIENT DE VOTRE SALARIE DONT L'EMPLOI N'ETAIT PAS PREVU DANS LA CLASSIFICATION MAIS DONT LE COEFFICIENT EXISTAIT DANS L'ANCIENNE CLASSIFICATION

Votre salarié est sur un emploi non décrit dans l'ancienne classification (par nature des non professionnels de santé, par exemple informatique, marketing...) mais était classé sur un coefficient existant de l'ancienne classification, vous pouvez vous référer au tableau de correspondance suivant :

### POUR LES NON PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Coefficient actuel	Nouveau coefficient
100/110	1.1
115/120/130	1.2
140	1.3
150/160/170	1.4
180	1.5
190/195	1.6
200/210	2.1
220	2.4
230	3.1
240/250	3.2
280	3.3
300 / 330	3.4
350	3.5
380	3.6



## ANNEXE 4 - CONSEILS POUR LA CLASSIFICATION D'UN NOUVEL EMBAUCHÉ POUR UN EMPLOI EXISTANT PARMIS LES EMPLOIS REPÈRES

Si votre nouvel embauché est monteur, vendeur, monteur-vendeur, directeur adjoint de magasin, directeur de magasin, cadre supérieur ou dirigeant pour les non professionnels de santé, ou opticien, opticien directeur adjoint, opticien directeur de magasin, opticien cadre supérieur ou dirigeant, vous pouvez vous référer au tableau suivant :

poste occupé	débutant	expérimenté (fonction des critères de classification)	très expérimenté (fonction des critères de classification)
Monteur	1.1	1.2	1.3 / 1.4 1.5
Vendeur	1.1	1.2	1.3 1.4 1.5
Monteur/Vendeur	1.3	1.5 1.6	2.1 2.2 2.3
Opticien ou autre professionnel de santé	A (moins de 2 ans d'exercice effectif)	B à J se référer au tableau de description des emplois repères	
Directeur adjoint	2.4	3.1	3.1
Directeur de magasin	3.2	3.3	3.4
Directeur			3.5
Cadre supérieur ou dirigeant			3.6
Opticien directeur adjoint	E	F	F
Opticien directeur de magasin	G	H	I
Opticien sur un poste de Directeur directement rattaché à la DG			J
Opticien cadre supérieur ou dirigeant			K





## ANNEXE 5 – L'EMPLOI DE VOTRE NOUVEL EMPLOI CORRESPOND A UN POSTE DECRIT DE MANIERE GENERIQUE

Vous pouvez vous référer à la grille suivante :

poste occupé	débutant	expérimenté (fonction des critères de classification)	très expérimenté (fonction des critères de classification)
Employé des fonctions support ou des autres rayons en magasin sans qualification particulière développant son expertise sur le terrain	1.1	1.2	1.3 À COMPLÉTER (minimum)
Employé des fonctions support ou des autres rayons en magasin avec qualification initiale développant son expertise sur le terrain sans management	1.3	1.3 (minimum)	1.6
Technicien et agent de maîtrise soit par son rôle d'encadrant, soit par sa technicité lui permettant d'être tuteur, sans délégation de budget	2.1	2.1 (minimum)	2.1 (minimum)
Technicien et agent de maîtrise avec gestion d'équipe et de budget délégué	2.4	2.4	2.4
Cadre sans management	3.1	3.1 (minimum)	3.1 (minimum)
Cadre avec management	3.2	3.2 (minimum)	3.2 (minimum)
Cadre de direction	3.2	3.3	3.4
Directeur directement rattaché à la DG	3.5	3.5	3.5
Cadre supérieur ou dirigeant	3.6	3.6	3.6



## ANNEXE 6 - EXEMPLES DE FICHES DE POSTE

Ces exemples de fiches de poste ont vocation à permettre aux entreprises de petite taille qui n'ont pas de fiches de postes de s'y référer au besoin pour aider à déterminer le bon niveau d'initiative, d'expertise et de responsabilité du collaborateur sur les tâches qu'il est sensé maîtriser. Elles concernent les postes en magasin en dehors des postes de direction.

Elles ont une valeur purement indicative et ne sont pas exhaustives.



## Fiche de poste – Opticien Niveau 1

### Architecture du poste :

- **Mission principale : Réalisation d’examens de vue et d’équipements en fonction du besoin de correction du patient**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Satisfaction du patient
  - Confort visuel et correction du déficit visuel
  - Adaptation de l’équipement aux besoins du patient
  - Bonne tolérance au port de lentilles
- Activités principales :
  - Contrôle de vue
  - Prévention santé
  - Diagnostic des besoins visuels, conseil et choix des équipements (monture, verres) avec le patient
  - Contactologie
  - Activités réalisées par les monteurs, vendeurs et monteurs / vendeurs

La liste des activités énumérées dans ce document n’est pas exhaustive, et est susceptible d’évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l’équipe, Clients, Fournisseurs, autres professionnels de santé.
- Le champ d’initiative, d’expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
Pratique avec l’aide possible du référent des domaines de référence maîtrisés	Pratique régulière des domaines maîtrisés	Sous la responsabilité du référent

- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Travail en équipe
  - Polyvalence

### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Analyser la prescription, les antécédents et l’historique visuel
  - Identifier et analyser les relations entre problèmes de santé visuelle
  - Analyser la vision et réaliser un examen de vue
  - Maîtriser les techniques de mesure de la réfraction
  - Maîtriser les techniques de la contactologie



- Maîtriser les différentes solutions techniques (montures, verres, lentilles de contact...)
  - Formuler des questions pour permettre au patient de s'exprimer avec le maximum de clarté
  - Prendre en compte l'ensemble des informations pour proposer une solution adéquate
  - Savoir observer et enquêter en questionnant pour diagnostiquer le besoin du patient
  - Développer un argumentaire adapté au profil du patient
- 
- Compétences relationnelles et transversales
    - Faire preuve de qualités relationnelles et du sens du service
    - Faire preuve d'esprit critique
    - Faire preuve de qualités d'écoute et de diplomatie
    - Savoir répondre à des objections
    - Gérer une situation difficile (insatisfaction du patient)
    - Communiquer les informations essentielles au patient
    - Communiquer avec les autres professionnels de santé

## Fiche de poste – Opticien à partir du Niveau 2

### Architecture du poste :

- **Mission principale : Réalisation d’examens de vue et d’équipements en fonction du besoin de correction du patient**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Satisfaction du patient
  - Confort visuel et correction du déficit visuel
  - Adaptation de l’équipement aux besoins du patient
  - Bonne tolérance au port de lentilles
- Activités principales :
  - Contrôle de vue
  - Prévention santé
  - Diagnostic des besoins visuels, conseil et choix des équipements (monture, verres) avec le patient
  - Contactologie
  - Prise en charge de publics spécifiques
  - Activités réalisées par les monteurs, vendeurs et monteurs / vendeurs

La liste des activités énumérées dans ce document n’est pas exhaustive, et est susceptible d’évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l’équipe, Clients, Fournisseurs, autres professionnels de santé.
- Le champ d’initiative, d’expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
Autonomie complète sur les domaines de référence maîtrisés et / ou certaines pratiques avancées	Pratique régulière des domaines maîtrisés	Référent sur les domaines maîtrisés

- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Travail en équipe
  - Polyvalence

### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Analyser la prescription, les antécédents et l’historique visuel
  - Identifier et analyser les relations entre problèmes de santé visuelle



- Analyser la vision et réaliser un examen de vue
  - Maîtriser les techniques de mesure de la réfraction
  - Maîtriser les techniques de la contactologie, de la basse vision....
  - Maîtriser les différentes solutions techniques (montures, verres, lentilles de contact...)
  - Formuler des questions pour permettre au patient de s'exprimer avec le maximum de clarté
  - Prendre en compte l'ensemble des informations pour proposer une solution adéquate
  - Savoir observer et enquêter en questionnant pour diagnostiquer le besoin du patient
  - Développer un argumentaire adapté au profil du patient
- 
- Compétences relationnelles et transversales
    - Faire preuve de qualités relationnelles et du sens du service
    - Faire preuve d'esprit critique
    - Faire preuve de qualités d'écoute et de diplomatie
    - Savoir répondre à des objections
    - Gérer une situation difficile (insatisfaction du patient)
    - Communiquer les informations essentielles au patient
    - Communiquer avec les autres professionnels de santé

## Fiche de poste – Monteur 1

### Architecture du poste :

- **Mission principale : Montage d'équipement d'optique / lunettes (conformément à une prescription médicale de correction)**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Taux de casse au montage (montures et verres)
  - Satisfaction du porteur (confort maximum de correction, ajustement optimal des montures, bien être du porteur)
- Activités principales :
  - Réception / vérification des produits
  - Préparation et montage des verres
  - Contrôle de la conformité de l'équipement final, sous la responsabilité directe de son supérieur hiérarchique
  - Service après-vente (réparation, entretien des lunettes)
  - Information sur les travaux réalisés

La liste des activités énumérées dans ce document n'est pas exhaustive, et est susceptible d'évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : responsable d'atelier, directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l'équipe, Clients.
- Le champ d'initiative, d'expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
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

- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Travail en équipe
  - Travail au rythme des commandes des porteurs

### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Fait preuve de capacités manuelles, de dextérité, de précision



- Utilise le matériel de montage d'optique (outils et machines manuelles essentiellement)
  - Dispose de connaissances techniques simples (aspects mécaniques et esthétiques des montures, caractéristiques des verres optiques)
  - Connait les produits et les fournisseurs
- 
- Compétences relationnelles et transversales
    - Gérer les priorités, s'organiser
    - Capacité à travailler en équipe



## Fiche de poste – Monteur 2

### Architecture du poste :

- **Mission principale : Montage d'équipement d'optique / lunettes (conformément à une prescription médicale de correction)**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Taux de casse au montage (montures et verres)
  - Satisfaction du porteur (confort maximum de correction, ajustement optimal des montures, bien être du porteur)
- Activités principales :
  - Réception / vérification des produits
  - Préparation et montage des verres, y compris montage sur des montures complexes (montures créatives, montures percées...)
  - Conception et Fabrication de montures sur mesure le cas échéant
  - Contrôle de la conformité de l'équipement final,
  - Gestion et recyclage des déchets (eaux usées)
  - Service après-vente (réparation, entretien des lunettes)
  - Information sur les travaux réalisés

La liste des activités énumérées dans ce document n'est pas exhaustive, et est susceptible d'évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : responsable d'atelier, directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l'équipe, Clients, Fournisseurs.

Le champ d'initiative, d'expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
<p>Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple)</p>	<p>Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés.</p> <p>Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations.</p> <p>Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non</p> <p>Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.</p>	<p>Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits</p>



- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Travail en équipe
  - Travail au rythme des commandes des porteurs

#### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Fait preuve de capacités manuelles, de dextérité, de précision
  - Utilise le matériel de montage d'optique (outils, machines manuelles, machines à commandes numériques)
  - Dispose de connaissances techniques (aspects mécaniques et esthétiques des montures, caractéristiques des verres optiques...)
  - Connait les produits et les fournisseurs
  - Maîtrise le dessin assisté par ordinateur
  - Maîtrise des techniques de décoration et traitement des montures
  
- Compétences relationnelles et transversales
  - Gérer les priorités, s'organiser
  - Capacité à travailler en équipe



## Fiche de poste – Vendeur 1

### Architecture du poste :

- **Mission principale : vente de l'équipement adapté aux besoins du client**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Satisfaction du client
  - Adaptation de l'équipement aux besoins du client
  - Indicateurs de performance de vente (taux de concrétisation de devis, vente complémentaire)
  - Confort visuel du client
- Activités principales :
  - Prise en charge du client (accueil, prise de connaissance de la prescription médicale le cas échéant)
  - Identification des besoins visuels, conseil et choix des équipements avec le client
  - Commande des produits aux fournisseurs selon les critères techniques et les commandes de montage
  - Livraison des produits et vérification avec le client
  - Facturation
  - Service après-vente
  - Entretien du magasin

La liste des activités énumérées dans ce document n'est pas exhaustive, et est susceptible d'évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l'équipe, Clients, Fournisseurs.
- Le champ d'initiative, d'expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
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.

- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Gestion des objections et réclamations des clients



- Service multi-client dans les périodes d'affluence

### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Savoir accueillir un client
  - Comprendre le besoin du client
  - Savoir observer et enquêter en questionnant le client pour diagnostiquer son besoin
  - Faire preuve de qualité d'écoute et de diplomatie
  - Etablir et suivre un devis
  - Maîtriser les techniques de vente
  - Connaître la gamme des produits
  - Disposer de connaissances en optique et sur les caractéristiques techniques des produits
  - Connaître les avantages, garanties et prestations complémentaires proposés par le magasin
- Compétences relationnelles et transversales
  - Faire preuve de qualités relationnelles et de sens du service
  - Faire preuve d'esprit critique
  - Analyser et diagnostiquer (prix marges...)
  - Prendre des décisions / être force de proposition
  - Maîtriser les outils bureautiques
  - Savoir travailler en équipe

## Fiche de poste – Vendeur 2

### Architecture du poste :

- **Mission principale : vente de l'équipement adapté aux besoins du client**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Satisfaction du client
  - Adaptation de l'équipement aux besoins du client
  - Indicateurs de performance de vente (taux de concrétisation de devis, vente complémentaire)
  - Confort visuel du client
- Actions et activités réalisables par le collaborateur :
  - Prise en charge du client (accueil, prise de connaissance de la prescription médicale le cas échéant)
  - Identification des besoins visuels, conseil et choix des équipements avec le client
  - Commande des produits aux fournisseurs selon les critères techniques et les commandes de montage
  - Livraison des produits et vérification avec le client
  - Facturation
  - Service après-vente et traitement des objections
  - Entretien du magasin, conception et renouvellement de l'agencement intérieur et des vitrines de la boutique
  - Communication /marketing le cas échéant
  - Gestion des achats / gestion des stocks
  - Gestion des dossiers de tiers payant

La liste des activités énumérées dans ce document n'est pas exhaustive, et est susceptible d'évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l'équipe, Clients, Fournisseurs.
- Le champ d'initiative, d'expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
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	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



	Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	
--	---	--

- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Gestion des objections et réclamations des clients
  - Service multi-client dans les périodes d'affluence

### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Savoir accueillir un client
  - Comprendre le besoin du client
  - Savoir observer et enquêter en questionnant le client pour diagnostiquer son besoin
  - Savoir négocier / Faire preuve de qualité d'écoute et de diplomatie
  - Etablir et suivre un devis
  - Maîtriser les techniques de vente
  - Développer un argumentaire de vente adapté au profil du client
  - Connaître la gamme des produits et valoriser les produits auprès des clients
  - Gérer une situation difficile (insatisfaction client)
  - Disposer de connaissances en optique et sur les caractéristiques techniques des produits
  - Savoir réaliser des opérations de réparation et d'ajustage
  - Connaître les avantages, garanties et prestations complémentaires proposés par le magasin
- Compétences relationnelles et transversales
  - Faire preuve de qualités relationnelles et de sens du service
  - Faire preuve d'esprit critique
  - Analyser et diagnostiquer (prix marges...)
  - Prendre des décisions / être force de proposition
  - Maîtriser les outils bureautiques
  - Savoir répondre à des objections
  - Savoir travailler en équipe

## Fiche de poste – Monteur Vendeur Débutant

### Architecture du poste :

- **Mission principale : vente de l'équipement adapté aux besoins du client. Montage d'équipement d'optique / lunettes (conformément à une prescription médicale de correction)**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Adaptation de l'équipement aux besoins du client
  - Indicateurs de performance de vente (taux de concrétisation de devis, vente complémentaire)
  - Taux de casse au montage (montures et verres)
  - Satisfaction du client / porteur (confort maximum de correction, ajustement optimal des montures, bien être du porteur)
- Activités susceptibles d'être réalisées par le collaborateur :
  - Prise en charge du client (accueil, prise de connaissance de la prescription médicale le cas échéant)
  - Identification des besoins visuels, conseil et choix des équipements avec le client
  - Commande des produits aux fournisseurs selon les critères techniques et les commandes de montage
  - Réception / vérification des produits
  - Préparation et montage des verres,
  - Contrôle de la conformité de l'équipement final,
  - Vérification avec le client de la conformité des produits
  - Facturation
  - Service après-vente
  - Entretien du magasin,

La liste des activités énumérées dans ce document n'est pas exhaustive, et est susceptible d'évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l'équipe, Clients.
- Le champ d'initiative, d'expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
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.



- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Polyvalence

#### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Savoir accueillir un client
  - Comprendre le besoin du client
  - Savoir observer et enquêter en questionnant le client pour diagnostiquer son besoin
  - Faire preuve de qualité d'écoute et de diplomatie
  - Etablir et suivre un devis
  - Connaître la gamme des produits
  - Faire preuve de capacités manuelles, de dextérité, de précision
  - Utiliser le matériel de montage d'optique (outils, machines manuelles)
  - Disposer de connaissances techniques (aspects mécaniques et esthétiques des montures, caractéristiques des verres optiques...)
  - Connaître les produits et les fournisseurs
- Compétences relationnelles et transversales
  - Faire preuve de qualités relationnelles et de sens du service
  - Faire preuve d'esprit critique
  - Maîtriser les outils bureautiques
  - Gérer les priorités / s'organiser
  - Savoir travailler en équipe



## Fiche de poste – Monteur Vendeur 1

---

### Architecture du poste :

- **Mission principale : vente de l'équipement adapté aux besoins du client. Montage d'équipement d'optique / lunettes (conformément à une prescription médicale de correction)**
  
- Indicateurs / critères de performance :
  - Adaptation de l'équipement aux besoins du client
  - Indicateurs de performance de vente (taux de concrétisation de devis, vente complémentaire)
  - Taux de casse au montage (montures et verres)
  - Satisfaction du client / porteur (confort maximum de correction, ajustement optimal des montures, bien être du porteur)
  
- Activités susceptibles d'être réalisées par le collaborateur :
  - Prise en charge du client (accueil, prise de connaissance de la prescription médicale le cas échéant)
  - Identification des besoins visuels, conseil et choix des équipements avec le client
  - Commande des produits aux fournisseurs selon les critères techniques et les commandes de montage
  - Réception / vérification des produits
  - Préparation et montage des verres,
  - Contrôle de la conformité de l'équipement final,
  - Vérification avec le client de la conformité des produits
  - Facturation
  - Service après-vente et traitement des objections
  - Entretien du magasin, conception et renouvellement de l'agencement intérieur et des vitrines de la boutique
  - Communication /marketing le cas échéant
  - Gestion des achats / gestion des stocks
  - Gestion des dossiers de tiers payant

La liste des activités énumérées dans ce document n'est pas exhaustive, et est susceptible d'évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : non
  - Responsable hiérarchique : directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l'équipe, Clients, Fournisseurs.



- Le champ d’initiative, d’expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
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

- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Gestion des objections et réclamations des clients
  - Service multi-client dans les périodes d’affluence
  - Polyvalence

### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Savoir accueillir un client
  - Comprendre le besoin du client
  - Savoir observer et enquêter en questionnant le client pour diagnostiquer son besoin
  - Savoir négocier / Faire preuve de qualité d’écoute et de diplomatie
  - Etablir et suivre un devis
  - Maîtriser les techniques de vente
  - Développer un argumentaire de vente adapté au profil du client
  - Connaître la gamme des produits et valoriser les produits auprès des clients
  - Gérer une situation difficile (insatisfaction client)
  - Faire preuve de capacités manuelles, de dextérité, de précision
  - Utiliser le matériel de montage d’optique (outils, machines manuelles, machines à commandes numériques)
  - Disposer de connaissances techniques (aspects mécaniques et esthétiques des montures, caractéristiques des verres optiques...)
  - Connaître les produits et les fournisseurs
  - Connaître les avantages, garanties et prestations complémentaires proposés par le magasin
- Compétences relationnelles et transversales
  - Faire preuve de qualités relationnelles et de sens du service
  - Faire preuve d’esprit critique
  - Analyser et diagnostiquer (prix marges...)
  - Prendre des décisions / être force de proposition
  - Maîtriser les outils bureautiques
  - Savoir répondre à des objections

- Gérer les priorités / s'organiser
- Savoir travailler en équipe

## Fiche de poste – Monteur Vendeur 2

---

### Architecture du poste :

- **Mission principale : vente de l'équipement adapté aux besoins du client. Montage d'équipement d'optique / lunettes (conformément à une prescription médicale de correction)**
- Indicateurs / critères de performance :
  - Adaptation de l'équipement aux besoins du client
  - Indicateurs de performance de vente (taux de concrétisation de devis, vente complémentaire)
  - Taux de casse au montage (montures et verres)
  - Satisfaction du client / porteur (confort maximum de correction, ajustement optimal des montures, bien être du porteur)
- Activités susceptibles d'être réalisées par le collaborateur :
  - Prise en charge du client (accueil, prise de connaissance de la prescription médicale le cas échéant)
  - Identification des besoins visuels, conseil et choix des équipements avec le client
  - Commande des produits aux fournisseurs selon les critères techniques et les commandes de montage
  - Réception / vérification des produits
  - Préparation et montage des verres, y compris montage sur des montures complexes (montures créatives, montures percées...)
  - Conception et Fabrication de montures sur mesure le cas échéant
  - Contrôle de la conformité de l'équipement final,
  - Vérification avec le client de la conformité des produits
  - Facturation
  - Service après-vente et traitement des objections
  - Entretien du magasin, conception et renouvellement de l'agencement intérieur et des vitrines de la boutique
  - Communication /marketing le cas échéant
  - Gestion des achats / gestion des stocks
  - Gestion des dossiers de tiers payant

La liste des activités énumérées dans ce document n'est pas exhaustive, et est susceptible d'évoluer

### Contexte de la situation de travail

- Le champ des relations du poste :
  - Encadrement : possible d'une équipe de monteurs/vendeurs
  - Responsable hiérarchique : directeur adjoint ou directeur de magasin
  - Relations transverses : Reste de l'équipe, Clients, Fournisseurs.



- Le champ d'initiative, d'expertise et de responsabilité du poste

INITIATIVE	EXPERTISE	RESPONSABILITE
<p>A un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches.</p> <p>Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N+1.</p>	<p>Maîtrise des compétences techniques multiples liées à l'activité de l'atelier ou du magasin.</p> <p>Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à d'autres sous forme de tutorat</p>	<p>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.</p>

- Les spécificités et les contraintes du poste
  - Gestion des objections et réclamations des clients
  - Service multi-client dans les périodes d'affluence
  - Polyvalence

### Les exigences du poste

- Compétences cœur de métier
  - Savoir accueillir un client
  - Comprendre le besoin du client
  - Savoir observer et enquêter en questionnant le client pour diagnostiquer son besoin
  - Savoir négocier / Faire preuve de qualité d'écoute et de diplomatie
  - Etablir et suivre un devis
  - Maîtriser les techniques de vente
  - Développer un argumentaire de vente adapté au profil du client
  - Connaître la gamme des produits et valoriser les produits auprès des clients
  - Gérer une situation difficile (insatisfaction client)
  - Faire preuve de capacités manuelles, de dextérité, de précision
  - Utiliser le matériel de montage d'optique (outils, machines manuelles, machines à commandes numériques)
  - Disposer de connaissances techniques (aspects mécaniques et esthétiques des montures, caractéristiques des verres optiques...)
  - Connaître les produits et les fournisseurs
  - Maîtriser le dessin assisté par ordinateur
  - Maîtriser les techniques de décoration et traitement des montures
  - Connaître les avantages, garanties et prestations complémentaires proposés par le magasin
- Compétences relationnelles et transversales
  - Faire preuve de qualités relationnelles et de sens du service
  - Faire preuve d'esprit critique
  - Analyser et diagnostiquer (prix marges...)
  - Prendre des décisions / être force de proposition
  - Maîtriser les outils bureautiques
  - Savoir répondre à des objections



- Gérer les priorités / s'organiser
- Savoir travailler en équipe
- Savoir transmettre ses connaissances

## ANNEXE 7 – SALAIRES MINIMA PRÉVUS PAR L'ACCORD DU 14 SEPT. 2023

Les salaires minima suivants ont été fixés sur la base d'une durée de travail à temps plein, à savoir une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

### POUR LES NON-PROFESSIONNELS DE SANTE

Coefficients	Salaires minima
1.1	1 830
1.2	1 850
1.3	1 870
1.4	1 900
1.5	1 930
1.6	1 950
2.1	2 000
2.2	2 050
2.3	2 100
2.4	2 150
3.1	2 250
3.2	2 315
3.3	2 455
3.4	2 850
3.5	3 115
3.6	3 400

### POUR LES PROFESSIONNELS DE SANTE

Coefficients	Salaires minima
A	1 935
B	2 010
C	2 060
D	2 135
E	2 195
F	2 300
G	2 400
H	2 500
I	3 000
J	3 400
K	3 700