

GRILLE DE QUALIFICATION DES EMPLOIS SELON LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE TOURISME N° 3175

A l'accord du 10 décembre 2001 prévoyant un dispositif de transition pour l'application de la nouvelle grille de qualification aux salariés actuellement en fonction.

Ce dispositif ne s'applique pas aux embauches réalisées après la date d'extension de la présente convention.

L'application de la nouvelle grille interviendra dans un délai maximum de 6 mois après la date d'extension de la présente convention pour les personnels déjà en poste. Ce délai pourra être revu pour une durée de 6 mois en cas de difficulté d'application par la commission mixte. Le positionnement de ce personnel dans la nouvelle grille ne pourra entraîner ni son déclassement ni une baisse de sa rémunération. Le positionnement fera l'objet d'une notification par avenant au contrat de travail auquel sera annexée obligatoirement la fiche de poste.

Le salaire attribué au salarié ne pourra être inférieur à celui attribué sous le régime de l'ancienne convention, majoré le cas échéant des primes informatiques et de langues étrangères précédemment attribuées.

Les changements de qualification en application de la nouvelle grille conventionnelle ne constituent pas une modification du contrat de travail et feront l'objet d'une notification écrite à chaque salarié.

Les emplois repères figurent à titre indicatif dans la grille de qualification, afin de permettre aux employeurs et aux salariés de la branche de trouver un repositionnement dans cette nouvelle grille.

Le positionnement définitif s'effectue à partir de la fiche de poste.

Le niveau minimum de formation requis est donné à titre indicatif.

Pour un même intitulé d'emploi, l'échelon pourra être différent selon les qualifications requises.

Tableau de ventilation des degrés d'autonomie et de responsabilité suivant les trois critères :

Echelle	Représentation de l'organisme	Gestion du Personnel	Gestion de budget
nc	Non concerné	Non concerné	Non concerné
1	Ponctuelle	Ponctuelle	Exécutions des opérations
2	Par délégation	Dans le cadre d'une équipe	Suivi dans une enveloppe déterminée
3	Contractuellement	Dans le cadre de la structure	Gestion et Contrôle du budget

Niveaux de formation tels que définis par l'Education Nationale :

Niveau V	CAP – BEP - Seconde générale technologique
Niveau IV	BT – Bac
Niveau III	BTS – DUT – DEUG - DEUST
Niveau II	Ingénieur – Licence – Maîtrise – DESS - DEA
Niveau I	Doctorat

Tableau général

Catégorie et échelon		Qualification de la fonction	Degré d'autonomie			Degré des responsabilités			Niveaux requis (à titre indicatif)	Indices (valeur en points)
			Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget	Représentation	Gestion Personnel	Gestion Budget		
Employé	1.1	Exécution de tâches ne faisant pas appel à une compétence particulière	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	A partir de 1250
Employé	1.2	Exécution de tâches faisant appel à des savoirs précis et sectorisés	nc	nc	nc	nc	nc	nc	V	A partir de 1350
Employé	1.3	Exécution de tâches complexes faisant appel à des savoirs multiples ou de la polyvalence	nc	nc	nc	nc	nc	nc	IV	A partir de 1470
Agent de maîtrise/ Technicien	2.1	Exécution d'une mission limitée faisant appel à des compétences multiples	nc	nc	2	1	nc	1	IV	A partir de 1550
Agent de maîtrise/ Technicien	2.2	Gestion d'une mission limitée	nc	nc	2	1	1	2	III	A partir de 1690
Agent de maîtrise/ Technicien	2.3	Gestion d'une mission globale	1	1	2	1	2	2	III	A partir de 1800
Agent de maîtrise/ Technicien	2.4	Gestion d'une mission globale	1	2	2	2	2	3	III	A partir de 2140
Cadre	3.1	Animation et gestion d'une structure ou d'un projet global ou gestion d'une mission complexe faisant appel à un profil de spécialiste	nc à 3	nc à 2	nc à 2	nc à 3	nc à 2	nc à 3	II	A partir de 2400
Cadre	3.2	Animation et gestion d'une structure et/ou d'une filière et/ou d'une mission complexe. Responsable de projet.	nc à 3	nc à 2	2 à 3	nc à 3	nc à 3	nc à 3	II	A partir de 2800
Cadre	3.3	Animation et gestion d'une structure	nc à 3	2	2 à 3	3	3	3	II	A partir de 3350

Grille de qualification des employés :

Echelon 1.1, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Agent de services.
Agent d'entretien.
Chargé de diffusion.
Agent d'accueil.

Echelon 1.2, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Opératrice de saisie.
Assistant technique.
Aide-comptable.
Secrétaire.
Agent d'accueil documentaliste.

Echelon 1.3, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Comptable, guide interprète local.
Agent de réservation, agent d'accueil.
Informaticien NTIC.
Secrétaire, documentaliste.
Agent de promotion.

Grille de qualification des agents de maîtrise et techniciens :

Echelon 2.1, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Comptable.
Secrétaire.
Agent de réservation.
Responsable d'accueil.
Webmestre.
Documentaliste.
Agent de promotion et/ou de commercialisation.

Echelon 2.2, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Tous les assistants ayant une responsabilité déléguée :
- adjoint de direction (1),
- chargé de mission études et/ou promotion (2).
Secrétaire.
Comptable.
Informaticien.
Statisticien.

(1) L'adjoint de direction est positionné en technicien et agent de maîtrise 2e échelon dès lors que le salarié n'est pas amené à exercer des fonctions de direction, notamment en cas de suppléance du directeur. Dans cette hypothèse, il sera positionné dans l'encadrement.

(2) Le chargé de mission études et/ou promotion est positionné en technicien et agent de maîtrise 2e échelon. Néanmoins, le poste doit faire l'objet d'une analyse précise afin de le positionner éventuellement dans les niveaux supérieurs au regard des principes de qualification de la nouvelle grille.

Echelon 2.3, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Tous les assistants ayant une responsabilité déléguée :
- adjoint de direction,
- chargé de mission études et/ou promotion.
Secrétaire.
Comptable.
Informaticien.
Statisticien.
Responsables de petite structure.

Echelon 2.4, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Directeur d'un petit organisme ou d'un service.

Grille de qualification des cadres :

Echelon 3.1, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Directeur de structure.
Directeur adjoint.
Cadre spécialiste.
Webmestre analyste.

Echelon 3.2, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Chef de service.
Directeur de structure.
Expert.
Directeur adjoint.

Echelon 3.3, emplois repères

(à titre d'exemples, liste non exhaustive) :

Directeur de structure.