

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2018
À L'ANNEXE I CONCERNANT LA CLASSIFICATION DES POSTES
ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES RÉSIDENCES DE TOURISME

NOR : ASET1950093M
IDCC : 1527

Entre :

SNRT,

D'une part, et

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO OSDD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité, dans les dispositions du présent avenant, réviser la grille des métiers dans les résidences de tourisme instituée par l'avenant du 12 octobre 2007, en la structurant sur 9 niveaux conformément à l'engagement pris dans l'avenant « Salaires » du 17 janvier 2018.

Cet avenant annule et remplace l'avenant du 12 octobre 2007 à l'annexe I de la convention nationale de l'immobilier sur la classification des postes et les qualifications professionnelles.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent avenant redéfinit les niveaux, fixe une grille des classifications professionnelles, et modifie en conséquence la structure de la grille des salaires dans le secteur des résidences de tourisme.

Il s'applique dans les résidences de tourisme, les résidences hôtelières et les appart-hôtels, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention nationale étendue.

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dénonciation. – Révision

2.1. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience syndicale dans le délai de 15 jours à compter de sa notification.

2.2. Durée. – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties d'une nouvelle convention.

2.3. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par l'article L. 2241-1 du code du travail : une fois par an sur les salaires, une fois tous les 5 ans sur les classifications. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte, et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Article 3

Dépôt. – Publicité

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Article 4

Principes généraux

La grille de classification comporte 9 niveaux.

Le classement effectué dans cette grille est fonction du contenu, des caractéristiques professionnelles de chacun des emplois, et du secteur d'activité.

Critères classants :

– compétence (expérience et/ou formation requise) : il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est requise pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation ;

La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le terrain, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience ;

– contenu de l'activité : ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;

– autonomie : ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des interventions hiérarchiques auxquels il est soumis ;

– responsabilité : tous les salariés d'une entreprise quel que soit le niveau de qualification sont responsables, c'est-à-dire, doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

Les secteurs d'activité sont les suivants : réception, animation, propreté, entretien, technique, restauration, commercial, marketing-communication, gestion-administration, gestion des propriétés, direction.

Définition des niveaux dans les résidences de tourisme

Employés

Niveau E1

Avec une simple mise au courant n'exigeant pas de formation scolaire ou professionnelle sanctionnée par un diplôme, l'employé exécute des tâches élémentaires ou répétitives.

La responsabilité de l'activité s'exerce directement et uniquement sur la bonne exécution du travail.

La compréhension des consignes dans un vocabulaire usuel demande de l'attention et la capacité de poser les questions utiles au travail considéré.

Par exception l'employé qui exerce un emploi classé niveau E1 et qui est titulaire d'un diplôme professionnel correspondant à l'emploi exercé est classé au niveau E2.

Niveau E2

D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, l'employé au niveau E2 exécute un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il agit, selon un processus standardisé dans lequel il choisit les méthodes d'exécution et la succession des opérations ou selon un processus inhabituel avec l'appui d'un agent de qualification supérieure.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau V de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau E3

Dans le cadre d'instructions générales, l'employé de niveau E3 exécute, conformément aux normes professionnelles, des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes.

Il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôles appropriés.

L'exécution des tâches qui lui sont demandées nécessite la maîtrise complète de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau IV de l'éducation nationale ou la formation prévue au niveau V de l'éducation nationale complétée par des stages ou cours professionnels et une expérience d'au moins 3 années dans le niveau E2. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agents de maîtrise

Niveau AM1

L'agent de maîtrise de niveau AM1 se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, ainsi que, le cas échéant, la responsabilité de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Du fait des moyens techniques utilisés, il peut être amené à des ajustements et adaptations indispensables.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau IV b de l'éducation nationale complété par une formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction. Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau AM2

D'après des instructions de caractère général sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, l'agent de maîtrise de niveau AM2 accomplit des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il peut également assurer la responsabilité de l'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés, mais complémentaires. Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances et une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

La capacité d'expression doit permettre la conduite d'une petite équipe, les relations externes, la justification écrite des décisions.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau III de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Cadres

Niveau C1

Ce niveau concerne :

- soit des salariés ayant une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au niveau AM2.

L'intéressé possède de très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et des capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion. Il guide et forme le personnel éventuellement placé sous sa responsabilité.

Il est amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ;

- soit des cadres devant mettre en œuvre les connaissances théoriques sanctionnées par un (ou des) diplôme(s) des niveaux II et I de l'éducation nationale.

Les salariés classés niveau C1 sont assimilés aux cadres pour la retraite et la prévoyance.

Niveau C2

Le cadre de niveau C2 assume, en général, la responsabilité de l'organisation, de l'activité ainsi que la discipline et, en général, le fonctionnement d'un service. Les cadres n'exerçant pas de commandement peuvent cependant être classés à ce niveau, en raison de leur compétence et de leur responsabilité exercées dans une activité spécialisée ou fonctionnelle.

L'autonomie est limitée par les instructions générales du chef d'entreprise (dans les petites entreprises) ou des directeurs dans les entreprises plus importantes.

L'emploi exige une formation de niveau II de l'éducation nationale, ou de niveau III complétée par une formation professionnelle spécifique de la profession attestée par des certificats de stage ou d'aptitude à exercer des fonctions plus importantes que celles parfaitement maîtrisées au niveau C1.

Niveau C3

Le cadre de niveau C3 assume dans un domaine soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Cadre ayant autorité sur un service important ou sur plusieurs services à coordonner, il maîtrise les techniques de relations humaines et d'organisation du travail à un haut niveau. Le classement à ce niveau exige une très haute spécialisation exercée dans les structures fonctionnelles d'entreprises importantes.

L'emploi exige une formation générale et professionnelle de très haut niveau sanctionnée par les diplômes de niveau l'éducation nationale ou une expérience professionnelle probante dans des postes similaires ou de niveau C2 avec attestations de stages de formation ouvrant accès à la position supérieure.

Niveau C4

L'existence de postes du niveau C4 ne se justifie que par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination au plus haut niveau entre plusieurs services ou activités.

Ces postes exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative et généralement une délégation directe des pouvoirs et responsabilités du chef d'entreprise. La délégation de signature à elle seule n'entraîne pas la classification à ce poste (rappel étant fait que dans les postes de niveau inférieur, le cadre peut disposer, par délégation de l'employeur ou de la hiérarchie, de la signature de certains actes).

Le niveau de formation requis est le même qu'en position C3, mais la maîtrise des connaissances et la capacité de les mettre en œuvre, notamment au plan de la formation des collaborateurs, doit être hautement reconnue.

(Voir tableau page suivante.)

ANNEXE

Emplois repères et grille de classification dans les résidences de tourisme

EMPLOIS REPÈRES ET GRILLE DE CLASSIFICATION DANS LES RÉSIDENCES DE TOURISME

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
RÉCEPTION	Responsable Hébergement			X	X	X	X			
	Chef de Réception		X	X	X	X				
	Premier de Réception		X	X	X					
	Réceptionniste	X	X	X						
	Réceptionniste de nuit	X	X							
	Veilleur de nuit	X	X							
	Responsable qualité				X	X	X			
	Coordinateur qualité		X	X	X					
ANIMATION	Manager Animation			X	X	X	X	X		
	Responsable activités		X	X	X	X	X			
	Animateur Spécialisé + Puéricultrice			X	X	X				
	Animateur	X	X	X						
	Agent polyvalent loisirs	X	X	X						
	Maître-Nageur				X	X				
	Surveillant Baignade		X	X						
PROPRETÉ / ENTRETIEN	Gouvernante		X	X	X	X	X			
	Aide Gouvernante	X	X	X	X					
	Chef d'entretien			X	X	X				
	Adjoint chef d'entretien		X	X	X					
	Premier de Propreté		X	X						
	Agent de propreté	X	X							
	Linger	X	X							
TECHNIQUE	Directeur Technique						X	X	X	X
	Responsable Technique Régional				X	X	X	X		
	Responsable maintenance			X	X	X				
	Agent de maintenance	X	X	X						
	Jardinier		X	X						
	Magasinier		X	X						
RESTAURATION	Chef de Cuisine				X	X	X			
	Sous-Chef de Cuisine			X	X	X				
	Chef de Partie		X	X	X	X				
	Cuisinier		X	X	X					
	Commis de Cuisine	X	X							
	Plongeur	X	X							
	Maître d'Hôtel			X	X	X				
	Chef de Rang		X	X	X					
	Agent petit-déjeuner	X	X	X						
	Serveur		X	X						
	Commis de Salle	X	X							
	Barman		X	X						
	Contrôleur restauration				X	X				
Economiste			X	X						

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
COMMERCIAL	Directeur Commercial						X	X	X	X
	Responsable Commercial					X	X	X		
	Attaché Commercial		X	X	X	X				
	Coordinateur séminaires				X	X	X			
	Yield Manager						X	X		
	Responsable Réservation				X	X	X	X		
	Agent de Réservation	X	X	X	X					
	Administrateur des Ventes					X	X	X		
	S.A.V. / Litiges		X	X	X	X				
	Responsable Boutique			X	X	X				
Vendeur	X	X	X	X						
MARKETING /										
COMMUNICATION	Directeur Marketing						X	X	X	X
	Chef de Produits				X	X	X			
	Brochures	X	X	X	X					
	Webmaster				X	X	X			
	Attaché de Presse				X	X	X			
GESTION /										
ADMINISTRATION	Directeur Ressources Humaines						X	X	X	X
	Gestionnaire de paie				X	X	X			
	Directeur Juridique / DAF/						X	X	X	X
	Juriste					X	X	X		
	Directeur Comptable						X	X	X	X
	Chef Comptable					X	X	X	X	
	Comptable		X	X	X	X				
	Aide Comptable	X	X							
	Resp. Contrôle Gestion						X	X	X	
	Contrôle Gestion					X	X	X		
	Responsable Informatique						X	X	X	
	Informaticien				X	X	X	X		
	Assistante de Direction				X	X	X			
	Assistante	X	X	X	X	X				
GESTION DES	Responsable Gestion des propriétaires					X	X	X	X	
PROPRIÉTAIRES	Principal Gestion des propriétaires					X	X	X	X	
	Comptable Gestion des propriétaires		X	X	X	X				
	Agent Administratif	X	X	X						
DIRECTION	Direction Exploitation							X	X	X
	Directeur Régional						X	X	X	
	Directeur de zone						X	X		
	Directeur de Site				X	X	X	X		
	Directeur de site adjoint				X	X	X			
	Responsable de site		X	X	X	X				

Grille des salaires dans les résidences de tourisme

La grille des salaires minima bruts conventionnels pour 2018 est restructurée de la façon suivante :

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL BRUT MINIMUM (sur 13 mois)
Niveau E1	19 480 €
Niveau E2	19 710 €
Niveau E3	19 836 €
Niveau AM1	20 415 €
Niveau AM2	22 451 €
Niveau C1	23 403 €
Niveau C2	31 641 €
Niveau C3	37 605 €
Niveau C4	42 443 €

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Les données sociales 2017 dans les résidences de tourisme font apparaître que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont non significatifs pour les niveaux employés. Ils sont en revanche un peu plus importants pour les agents de maîtrise et les cadres (environ 10 %).

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire ces écarts et précisent qu'il s'agit d'un objectif prioritaire.

Fait à Paris, le 28 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)