

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES**  
**ET DOMAINES SKIABLES**

AVENANT N° 65 DU 24 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1750828M  
IDCC : 454

Entre

Domaines skiabiles de France

D'une part, et

FGTE CFDT

FNST CGT

FNT CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Une nouvelle classification des emplois a été mise en place dans la branche en 2006.

Quelques ajustements sont intervenus depuis cette date.

Le présent avenant a pour objet d'apporter certains compléments et vise à réaffirmer, dans le texte, certains principes essentiels du dispositif.

Il est rappelé en préambule que la réussite de l'application de cet avenant et plus largement des classifications passe par un haut niveau de dialogue social et, en conséquence, par l'implication étroite des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Selon l'organisation de chaque structure, les modifications significatives du contenu des postes seront présentées aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, pour avis.

Le titre de l'avenant n° 32 est désormais le suivant : « Classification des emplois ».

**Article 1<sup>er</sup>**

*Niveaux de positionnement*

Chaque catégorie d'emplois est désormais positionnée sur la base de niveaux de positionnement (NP).

Le NP correspond à la base de la catégorie d'emploi, qui constitue le minimum conventionnel. Viennent s'y adjoindre, le cas échéant, les niveaux de positionnement complémentaires issus des variables de dimensionnement.

Le NP global permet de trouver le NR, niveau de rémunération minimum garanti correspondant.

Une analogie directe est opérée entre les NP et les NR. Les deux échelles étant numérotées de manière identique : de 200 à 409.

## **Article 2**

### *Modifications*

L'avenant n° 32 est désormais ainsi rédigé :

#### « Préambule

La classification des emplois définie par cet avenant s'appuie sur un certain nombre de principes généraux :

#### Égalité entre les femmes et les hommes

Aucune inégalité, en termes de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

#### Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises

La classification a pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise. Le principe des domaines d'activité, des niveaux de positionnement et des niveaux de rémunération minimaux, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte, peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Les accords d'entreprise portant sur les classifications peuvent définir des critères plus favorables.

Une réunion avec les représentants du personnel sera organisée tous les 2 ans. Elle permettra de faire le point sur la mise en œuvre des classifications dans l'entreprise et de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent. En outre, lorsque des accords sont conclus, ils définiront les modalités de suivi du dispositif.

#### Évolution interne

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, l'évolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites. Lorsqu'un poste est à pourvoir, la publicité de ce poste en sera faite dans l'entreprise.

#### Mobilité

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise soit étudiée, lors de l'entretien d'embauche ou de positionnement, pour ce qui concerne le niveau de positionnement acquis pour la variable de dimensionnement "Expérience".

#### Ancienneté et primes

La prise en compte des notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles, se fait sur la base des dispositions de la convention collective.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Principe de positionnement dans la nouvelle grille de classification*

Le positionnement dans la grille de classification repose sur :

- des catégories d’emplois, qui déterminent un niveau de positionnement minimal et la catégorie socioprofessionnelle d’origine, pour chacune d’elles ;
- la prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de quatre : expérience, polyvalence, spécialisation et responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l’échelle des niveaux de positionnement.

## Article 2

### *Niveaux de rémunération minimaux*

Le calcul des salaires s’effectue sur la base de niveaux de rémunération (NR), en fonction des niveaux de positionnement (NP), numérotés de 200 à 409. La grille des rémunérations est annexée à l’avenant dans la convention collective.

## Article 3

### *Catégories d’emplois*

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d’emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d’emplois sont présentées en trois grands domaines d’activité. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l’organisation des entreprises :

- domaine exploitation – remontées mécaniques ;
- domaine exploitation – pistes ;
- domaine administratif et services généraux.

Dans chaque domaine, les catégories d’emplois sont organisées en trois catégories socioprofessionnelles :

- ouvriers et employés, correspondant aux NP de base 200 à 221 ;
- techniciens et agents de maîtrise, correspondant aux NP de base 222 à 279 ;
- ingénieurs et cadres, correspond aux NP de base 280 à 400.

La catégorie socioprofessionnelle est définie par le NP de base de la catégorie d’emplois. Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NP correspondant au plafond de sa catégorie socioprofessionnelle, son statut reste attaché à sa CSP d’origine.

## Article 4

### *Positionnement*

Les tableaux suivants fixent les niveaux de positionnement minimaux garantis pour chaque catégorie d’emploi (NP de base).

#### Domaine exploitation. – Remontées mécaniques

CATÉGORIES D’EMPLOIS	NP DE base
Agent de service	200
Contrôleur	201
Contrôleur assermenté	206
Agent des remontées mécaniques – Niveau 1	200

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Agent des remontées mécaniques – Niveau 2	202
Agent des remontées mécaniques – Niveau 3	204
Cabinier	201
Conducteur de télésiège	201
Conducteur de téléskis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	211
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint au responsable de secteur	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	206
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien qualifié	222
Technicien hautement qualifié	225
Chef magasinier ; chef de groupe entretien et construction	222
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier)	233
Responsable de service technique dans une entreprise de plus de 50 salariés (chef mécanicien ; chef électricien-électronicien ; chef de garage ou d'atelier)	238
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	245
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	280
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	294
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	400

#### Domaine exploitation. – Pistes

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Nivoculteur	205

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	222
Patrouilleur	200
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 <sup>er</sup> degré	205
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 <sup>e</sup> degré	209
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 <sup>e</sup> degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Régulateur de secours	203
Entretien et animation d'espaces ludiques	203
Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier	206
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	279
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	294

### Domaine administratif et services généraux

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	204
Animateur de vente internet	202
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NP DE base
Autre employé administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Technicien administratif et services généraux - Niveau 1	227
Technicien administratif et services généraux - Niveau 2	229
Technicien administratif et services généraux - Niveau 3	233
Technicien administratif et services généraux – Niveau 4	238
Autre cadre administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors classe

## Article 5

### *Variables de dimensionnement*

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, quatre variables de dimensionnement sont prises en compte :

- l'expérience ;
- la spécialisation ;
- la polyvalence ;
- la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les trois autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

- niveau 1 : la variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base ;
- niveau 2 : la variable a une importance significative dans l'emploi occupé ;
- niveau 3 : la variable à une importance majeure dans l'emploi occupé.

Les niveaux 2 et 3 (et 4 pour l'expérience) apportent chacun une majoration sur l'échelle des niveaux de positionnement, de + 1 NP pour chaque niveau.

Les accords d'entreprise sur les variables et leur graduation peuvent définir des critères plus favorables.

### Article 5.1

#### *Expérience*

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement "Expérience" est liée à la personne, pour un poste donné :

- niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi ;
- niveau 2 : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté ;

- niveau 3 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté; expérience permettant éventuellement de former des débutants;
- niveau 4 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après deux saisons d'hiver ou deux saisons d'été, un entretien de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

Une butée de progression automatique de 2 NP est prévue, après quatre saisons d'hiver ou quatre saisons d'été au poste, ou après l'obtention, selon les catégories d'emploi, du CQP ou de l'attestation professionnelle correspondante de Domaines skiables de France, quand elle existe, à titre provisionnel, pour les catégories d'emplois suivantes :

- conducteur de télésiège;
- conducteur de téléporté à pinces fixes;
- conducteur de télésiège débrayable;
- cabinier;
- contrôleur;
- pisteuse-secouriste 1<sup>er</sup> degré;
- pisteuse-secouriste 2<sup>e</sup> degré;
- conducteur d'engin de damage ou de travaux publics;
- nivoculteur;
- ouvrier d'entretien et de montage;
- technicien administratif et services généraux – Niveau I.

Dans ce cas, la majoration du positionnement ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement "Expérience". Cette majoration du positionnement constituera donc une provision à régulariser.

Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement "Expérience", elle ne conduira pas à une majoration de positionnement supplémentaire.

En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.

## Article 5.2

### *Spécialisation*

La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire <sup>(1)</sup>. La variable de dimensionnement "Spécialisation" s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type;
- niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques;
- niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques.

(1) Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

### Article 5.3

#### *Polyvalence*

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emploi que celle du titulaire. La variable de dimensionnement "Polyvalence" s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

### Article 5.4

#### Responsabilité

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement "Responsabilité" s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

- niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier ;
- niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois ;
- niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

### Article 6

#### *Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement*

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise. Cet entretien aura lieu obligatoirement tous les 2 ans, pour un permanent ; et toutes les quatre saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui sont donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans le guide méthodologique correspondant.

La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif. L'employeur s'assurera que chaque personne réalisant ces entretiens est dûment formée. La formation correspondante portera, *a minima*, sur la connaissance de l'accord classification des emplois et la technique de l'évaluation.

Cet entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 à minima), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressée par le préfet du département, ou un membre de la commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation. Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

## Article 7

### *Calcul des salaires*

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de positionnement de base déterminé par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore le positionnement en additionnant les niveaux de positionnement obtenus grâce aux variables.

Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

CATÉGORIE D'EMPLOIS : NP DE BASE =		
Expérience	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NP (dont les NP des niveaux 2 et 3)
Spécialisation	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
Polyvalence	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
Responsabilité	Niveau 1	Pas de majoration
	Niveau 2	Majoration de 1 NP
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NP (dont le NP du niveau 2)
Total = NP de base + somme des majorations.		

La rubrique "Catégorie d'emplois" permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NP de base qui correspond.

Le NP de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le niveau de positionnement global du salarié.

En correspondance, à ce niveau de positionnement global correspond un niveau de rémunération minimal conventionnel de la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis.

## Article 8

### *Pondération des augmentations annuelles*

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151, 67 heures de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 409.

L'augmentation de ces salaires peut être, soit linéaire, soit pondérée par la formule  $y = ax + b$  appliquée en deux parties, dans lesquelles : "y" correspond aux salaires, "x" aux NR, "a" aux pentes des droites reliant deux NR de la grille, "b" aux termes fixes en résultant.

## Article 9

### *Application*

Un guide méthodologique de la classification, illustré d'exemples, a été diffusé par les signataires à la mise en application de l'accord, en juillet 2006.

Dans les entreprises les classifications doivent être appliquées en concertation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent. Lesdites instances doivent régulièrement être consultées pour avis sur le sujet.

L'application de la grille ne peut en aucun cas impliquer une réduction des salaires des personnes bénéficiant de la reconduction ou de la priorité de réembauchage.

#### Article 10

##### *Suivi de l'accord*

Compte tenu de l'importance de ce système de classification pour la profession, les organisations signataires échangeront régulièrement sur le sujet dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires. »

#### Article 3

##### *Suivi*

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Il fera l'objet d'un nouvel examen à la demande de n'importe quelle organisation signataire, sous réserve d'une demande adressée aux autres organisations signataires, sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

#### Article 4

##### *Diffusion de l'accord*

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

#### Article 5

##### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

#### Article 6

##### *Extension*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 24 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)