

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : **1316** | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 65 du 3 février 2021

à l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001
relatif à la classification conventionnelle

NOR : ASET2150366M

IDCC : 1316

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

GSOTF ;

CAP France ;

HEXOPEE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CSD CGT ;

SNEPAT FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier la grille de classification conventionnelle visée aux articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001.

Compte tenu de l'évolution des emplois dans la branche TSF depuis le dernier texte consacré, il est apparu opportun aux partenaires sociaux de procéder à une modernisation des critères classants afin de rendre la grille conventionnelle plus lisible et opérationnelle pour les employeurs et salariés de la branche.

Les partenaires sociaux ont convenu de remplacer l'article 3.1 *b* de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les stipulations suivantes.

« b) Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures :

- au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;
- et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

- l'autonomie/initiative :

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions ;

- la responsabilité :

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire...). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs ;

- le niveau de connaissance et/ou expérience :

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.

Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme ;

- Le relationnel :

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.

La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère. »

Article 2 | Modification de la grille de classification

Les partenaires sociaux ont convenu d'annuler et remplacer l'article 3.2 de l'avenant n° 38 du 25 juillet 2001 par les stipulations suivantes.

« Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et limité.	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe...) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.

Niv.	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
F*	<p>Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment.</p> <p>Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.</p>	<p>Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé.</p> <p>Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/résultats.</p>	<p>Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.</p>	<p>Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement.</p> <p>Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.</p>	<p>Capacité de représentation en externe élargie.</p>
G	<p>Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activité ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.</p>	<p>Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.</p>	<p>Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement.</p> <p>Assume la responsabilité hiérarchique et/ou disciplinaire et/ou juridique de l'activité mise en œuvre.</p>	<p>Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement.</p> <p>Niveau 6 et/ou expérience dans le secteur d'activité.</p>	<p>Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.</p>

* Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.

Article 3 | Champ d'application

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant est notifié par avis recommandé et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Il est conclu à durée indéterminée et il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 février 2021.

(Suivent les signatures.)