

**Accord du 22 mai 2025**  
relatif à la révision de la grille de classification

NOR : ASET2550593M

IDCC : 1631

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

**FNHPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La révision de la grille de classification de la branche de l'hôtellerie de plein air (HPA) a été négociée entre les partenaires sociaux de la branche réunis en groupe paritaire de travail et en CPPNI. L'objectif de cette révision est de mettre à la disposition des entreprises et des salariés, un outil modernisé dans sa conception, simple d'utilisation et surtout adapté à l'évolution des emplois et des métiers dans la branche HPA.

Pour une meilleure lisibilité, la nouvelle grille de classification des emplois est présentée sous forme de tableau. Elle se substituera, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord à la classification antérieure prévue à l'article 4 de la convention collective de l'HPA en date du 2 juin 1993 étendue complétée et modifiée par l'avenant n° 23 en date du 16 juin 2009 et l'accord national du 12 mai 2009.

■ Tableau « Définition des emplois repères » donne les définitions correspondant à chaque emploi repère et peuvent servir de base aux définitions de postes incluses dans les contrats de travail.

Les coefficients indiqués permettent d'évaluer un coefficient minimum au moment de l'embauche fonction des critères indiqués au tableau de l'annexe 1 et en tenant compte de la situation professionnelle de chaque salarié(e). Le coefficient attribué augmente en fonction de l'évolution professionnelle des intéressé(e)s. Il permet en outre de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable, sauf rémunération plus favorable versée au salarié ou à la salariée.

Des fiches métiers ont par ailleurs été mises en place dans la branche pour aider les employeurs et les salariés.

En annexes au présent accord, il est présenté 2 tableaux complémentaires afin de faciliter le classement des emplois de la branche.

■ Annexe 1 – Tableau « Grille de classification selon critères » : il présente les 6 catégories d'emplois correspondant à 6 niveaux de compétences en fonction des 3 grands critères suivants : contenu de l'activité, degré de responsabilité et d'autonomie et formation/connaissances requises.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différentes catégories retenues, il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé, au contenu de l'activité et aux degrés de responsabilité et d'autonomie conférés au salarié. Ce tableau permet notamment de classer des emplois, qui pourraient ne pas être identifiés dans les emplois repères de la branche.

■ Annexe 2 – Tableau « Classement des emplois repères » : il présente les emplois les plus courants dans la branche classés par catégorie et coefficient selon les domaines d'activités (technique et entretien, accueil et réception, loisirs et animation, services et boutiques, bar/restauration, fonctions supports).

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue, tel que défini à son article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

## **Article 2 | Hiérarchie des normes**

S'agissant d'un accord de branche portant sur les classifications professionnelles et conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, ses dispositions prévalent sur celles des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 3 | Égalité professionnelle des femmes et des hommes**

Conformément aux dispositions de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 juin 2010 étendu, les femmes et les hommes doivent être en mesure, de tenir les mêmes emplois, avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilités. Les postes à responsabilités ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes détenant les compétences requises.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles doivent veiller à ce que les intitulés des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Par ailleurs, il est rappelé, que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils s'assurent, qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Dans la présente grille, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail a été menée de façon à ne pas conduire à une discrimination de fait. En outre, les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance des dispositifs spécifiques (formation,

accompagnement personnalisé, etc.) qui peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

#### **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

La présente classification a été élaborée en vue de pouvoir être directement mise en œuvre par l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit son effectif, et d'assurer une cohérence et une harmonisation dans le classement des emplois ainsi que dans le déroulement de carrière des salarié(e)s de la branche. En conséquence, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques en matière de classification des salarié(e)s selon la taille des entreprises, sachant par ailleurs que la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air est composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

#### **Article 5 | Grille de classification selon critères (voir tableau en annexe 1)**

La grille de classification des emplois a pour objet de fixer les règles de classement des emplois et favoriser l'évolution professionnelle de chaque salarié(e), quelle que soit la nature de son contrat de travail et son statut initial.

Dans la branche HPA, elle est fondée sur 3 critères principaux :

- 1.** Le type d'activité et le niveau de technicité : ce critère caractérise le niveau de complexité des tâches et opérations demandé à l'intéressé(e)s, ainsi que l'étendue des techniques et savoirs-faire à mettre en œuvre ;
- 2.** La responsabilité et l'autonomie : ce critère correspond au niveau de liberté dont dispose le ou la salarié(e)s dans l'accomplissement de son travail dans le cadre des directives générales ou particulières données par son responsable hiérarchique ou l'employeur. Il permet d'évaluer la fréquence des contrôles et des interventions hiérarchiques ;
- 3.** Les compétences requises en termes de formation et/ou d'expérience professionnelle : il s'agit d'exprimer un seuil de connaissances nécessaire, que celui-ci soit acquis par la formation initiale ou la formation durant la vie professionnelle, ou par l'expérience professionnelle.

Pour information, il est fait référence à la nouvelle nomenclature des certifications professionnelles de l'éducation nationale (EN) :

- niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base ;
- niveau 2 atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré ;
- niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP) ;
- niveau 4 correspond à l'ancien niveau IV (Bac ou équivalent) ;
- niveau 5 correspond à l'ancien niveau III (Bac + 2) ;
- niveau 6 correspond à l'ancien niveau II (licence, Bac + 3 ou Bac + 4, maîtrise ou équivalent) ;
- niveau 7 correspond au niveau d'un master (ancien niveau I, Bac + 5) ;
- niveau 8 correspond au niveau d'un doctorat.

#### **Article 6 | Définition des emplois repères**

Les emplois repères sont donnés à titre d'exemples pour faciliter l'affectation des salariés dans les différentes catégories de classification en tenant compte de la taille de l'entreprise.

Cette liste n'est pas exhaustive. Il est rappelé que le positionnement d'un ou d'une salarié(e) doit être effectué en tenant compte de la définition et du contenu de son poste, et des critères définis à l'annexe 1.

Les coefficients indiqués permettent d'évaluer un coefficient minimum au moment de l'embauche, en fonction des critères indiqués au tableau de l'annexe 1 et en tenant compte de la situation professionnelle de chaque salarié(e). Le coefficient attribué augmente en fonction de l'évolution professionnelle des intéressé(e)s, selon la limite haute indiquée pour chaque catégorie, ou lors du passage d'une catégorie à une autre.

Le coefficient permet en outre de déterminer le salaire minimum conventionnel applicable, sauf rémunération plus favorable versée au salarié ou à la salariée.

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<b>Catégories 1, 2 et 3. Ouvriers et employés F/H</b>	
<b>Première catégorie</b>	
<b>Personnel d'accueil sans tâche administrative F/H, placeur F/H :</b> Poste ne nécessitant ni formation ni spécialisation, et exécuté sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.	De 100 à 120
<b>Hommes et femmes toutes mains :</b> – personnel affecté à toute tâche d'entretien général de l'établissement ; – réalise des petits travaux d'entretien et de réparation.	De 105 à 120
<b>Agent de propreté ou de nettoyage F/H :</b> Veille à la propreté de l'établissement, en assurant le nettoyage des locaux, ainsi que des parties communes du camping selon la charte qualité de l'établissement, les normes d'hygiène et de sécurité, ainsi que les normes environnementales et réglementaires (dont le tri des déchets).	De 105 à 120
<b>Agent d'accueil et de prévention :</b> – informe et renseigne la clientèle, en dehors des heures d'ouverture de la réception, en vue d'assurer le bon ordre du terrain de camping ; – est chargé(e) de faire appliquer le règlement intérieur et les notes de service de l'établissement et d'appliquer, si besoin, les consignes de nuit spécifiques de l'établissement ; – réalise des petits travaux d'entretien et de réparation.	De 105 à 120
<b>Surveillant d'espace aquatique F/H :</b> – peut être titulaire de la formation SEA ; – assure un rôle de prévention des risques liés à l'activité aquatique, à l'exception de la baignade ; – vérifie le bon fonctionnement de l'espace aquatique avant, pendant et après son utilisation par la clientèle ; – fait respecter et rappelle les consignes de sécurité selon la réglementation en vigueur en matière d'utilisation de l'espace aquatique ; – alerte en cas de danger couru par la clientèle et participe aux secours avec le personnel habilité ; – informe l'exploitant ou son représentant désigné de toute anomalie constatée et risque potentiel sur l'espace aquatique.	De 105 à 120

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<b>Deuxième catégorie</b>	
<p><b>Employé(e) affecté(e) à l'activité bar, restauration, commerces ou services annexes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– selon la nature du service ou de l'activité ;</li> <li>– peut participer au service, débarrasse les tables et plateaux, remet les locaux en ordre à l'issue du service ou de l'ouverture,</li> <li>– aide en cuisine (plonge, découpe de fruits et légumes...),</li> <li>– dispose les articles dans les rayons et veille à leur approvisionnement,</li> <li>– vérifie l'étiquetage des prix, participe à la gestion des stocks (commande et réception) ;</li> <li>– respecte et veille à l'application des normes d'hygiène et de sécurité.</li> </ul>	De 110 à 140
<p><b>Agent d'accueil F/H :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– procède à l'accueil des touristes et des fournisseurs, à l'inscription des arrivants, à l'attribution des emplacements sur le terrain ;</li> <li>– répond au téléphone et aux divers moyens de communication, note les communications, assure la perception du règlement des séjours ;</li> <li>– participe aux états des lieux et inventaires d'entrée et de sortie des clients ;</li> <li>– contrôle l'hygiène et la sécurité des hébergements ;</li> <li>– renseigne les clients sur les prestations de l'établissement et les modalités de réservation, sur l'offre culturelle, patrimoniale et de loisirs de la région ;</li> <li>– gère la relation client.</li> </ul>	De 110 à 140
<p><b>Surveillant de baignade F/H :</b></p> <p>Chargé(e) exclusivement de la surveillance dans les piscines d'accès gratuit, possède le brevet national de secourisme et de sauvetage et/ou le brevet de surveillant de baignade.</p>	De 110 à 140
<p><b>Agent de maintenance F/H :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– assure la maintenance courante des bâtiments, des hébergements, et de leurs équipements ;</li> <li>– entretient les espaces extérieurs communs et réalise des travaux courants sur les équipements présents dans les espaces de circulation, les espaces verts, les aires de jeu, les espaces aquatiques.</li> </ul>	De 110 à 140
<p><b>Agent de propreté ou de nettoyage F/H :</b></p> <p>Possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées à la catégorie 1.</p>	De 110 à 140
<b>Troisième catégorie</b>	
<p><b>Assistant(e) administratif(ive) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– connaît l'organisation de l'établissement ;</li> <li>– participe à la gestion des caisses ;</li> <li>– effectue les travaux de transcription et classement ;</li> <li>– assure le suivi de la correspondance ;</li> <li>– effectue les réservations ;</li> <li>– utilise et maîtrise les logiciels bureautiques ;</li> <li>– peut assurer la comptabilité courante, et les actes de gestion du personnel et de paie ;</li> <li>– travaille selon les directives d'un responsable hiérarchique.</li> </ul>	De 120 à 180

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p><b>Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restauration, commerces ou services annexes :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées pour l'assistant de la catégorie 2 ;</li> <li>– selon la nature du service ou de l'activité, peut avoir une fonction de coordination ;</li> <li>– prend les commandes et assure les encaissements ;</li> <li>– est responsable des mouvements de caisse et de sa comptabilité ;</li> <li>– assure l'approvisionnement ;</li> <li>– est responsable des stocks (entrées et sorties).</li> </ul>	De 120 à 180
<p><b>Animateur F/H :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– prépare, anime et encadre des activités ludiques, culturelles, artistiques ou sportives en journée et/ou en soirée selon la typologie du public, ceci dans une optique de divertissement, ainsi que les activités liées à la découverte de la région ;</li> <li>– participe à l'élaboration du programme d'animation et à sa communication ;</li> <li>– veille au bon respect de la réglementation en matière d'installation et de sécurité du public ;</li> <li>– range et nettoie l'espace d'animation, a la responsabilité du matériel et de son petit entretien courant.</li> </ul>	De 130 à 180
<p><b>Agent de cuisine F/H :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– participe à l'ensemble des tâches relatives à la préparation des repas ;</li> <li>– compose les menus ;</li> <li>– peut cuisiner une restauration simple ou rapide ;</li> <li>– accueille et conseille les clients, prend des commandes ;</li> <li>– participe à l'encaissement et à la gestion des stocks (commande et réception) ;</li> <li>– respecte et veille à l'application des normes d'hygiène et de sécurité ;</li> <li>– peut assister le chef de cuisine.</li> </ul>	De 130 à 180
<p><b>Agent de maintenance F/H qualifié(e) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– possède un certificat de qualification professionnelle (CQP) agent qualifié de maintenance en hôtellerie de plein air ou expérience équivalente avec possession des habilitations spécifiques nécessaires ;</li> <li>– assure tous travaux d'entretien, est responsable de la maintenance des installations, en assure la sécurité, sait entretenir un véhicule déterminé contractuellement et le conduire ;</li> <li>– plus largement entretient les outils et le matériel mis à disposition ;</li> <li>– assure sa sécurité (port des équipements de protection individuelles – EPI) et la sécurité des utilisateurs.</li> </ul>	De 130 à 180
<p><b>Agent d'accueil multilingue F/H :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– parle et écrit couramment au moins deux langues étrangères (à partir du niveau B2 du cadre européen pour les langues CECRL<sup>(1)</sup>) ;</li> <li>– possède une expérience ou des formations complémentaires à celles exigées pour l'agent d'accueil de la catégorie 2 ;</li> <li>– effectue des tâches et missions liées à la réservation de séjours, l'accueil des clients et leur information, en langue étrangère ;</li> <li>– traite les réclamations et demandes des clients en lien avec la direction ;</li> <li>– gère la relation client.</li> </ul>	De 140 à 180

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p><b>Maître-nageur F/H :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– est titulaire obligatoirement du brevet d'État de maître-nageur sauveur (MNS) ou du brevet d'éducateur sportif des activités de natation (BEESAN), ou du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport activités nautiques (BPJEPS activités nautiques), ou tout autre diplôme équivalent à venir ;</li> <li>– assure la surveillance d'une zone de baignade banalisée (en mer) ou d'une piscine (et son organisation) ;</li> <li>– peut être amené, selon les directives de son responsable hiérarchique, à assurer l'entretien et le nettoyage des eaux, des filtres et la bonne marche de la stérilisation ainsi que son contrôle et celui du pH de l'eau ;</li> <li>– il prend toutes les dispositions pour régler les anomalies y afférentes. Il collabore avec l'animation pour les jeux nautiques, assure la location de divers matériels nautiques ;</li> <li>– est responsable, en tant que délégataire, du respect des prescriptions de sécurité qu'il est chargé de faire appliquer ;</li> <li>– coordonne et organise le travail des surveillants de baignade.</li> </ul>	De 140 à 180
<p><b>Agent de sécurité F/H habilité(e) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– possède une carte professionnelle de sécurité ;</li> <li>– assure la prévention et la sécurité des lieux, la protection des personnes ;</li> <li>– peut organiser des rondes régulières ;</li> <li>– contrôle et surveille les accès, les entrées et les sorties ;</li> <li>– consigne les interventions et événements dans une main-courante ;</li> <li>– peut donner l'alerte aux services compétents.</li> </ul>	De 140 à 180
<b>4<sup>e</sup> catégorie. Agents de maîtrise et techniciens F/H</b>	
<p><b>Définition générale :</b></p> <p>L'agent de maîtrise F/H est un agent d'encadrement intermédiaire entre les cadres, d'une part, et les ouvriers et employés, d'autre part. Il/elle peut avoir en charge un collectif de travail constitué principalement d'employés et/ou d'ouvriers.</p> <p>Ses fonctions comportent à la fois des fonctions d'expertise technique, notamment d'organisation du travail sous l'autorité de sa hiérarchie, et des fonctions sociales d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un groupe ou d'une équipe d'ouvriers et/ou d'employés, d'un ou plusieurs services.</p> <p>Il/elle prend les initiatives se rapportant aux tâches qui lui sont confiées et il/elle est autonome dans son organisation sous l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie</p>	
<p><b>Nature des missions des emplois concernés :</b></p> <p>Les missions des emplois entrant dans cette catégorie sont caractérisées par leur nature opérationnelle et fonctionnelle, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– contribution à la gestion et au pilotage d'une équipe d'employés/ouvriers permanents et saisonniers, ou d'un ou plusieurs services ;</li> <li>– participation au recrutement des membres de l'équipe ;</li> <li>– planification des travaux ou opérations et gestion opérationnelle ;</li> <li>– coordination des travaux et contrôle de la conformité du travail effectué ;</li> <li>– veille au respect de la réglementation en vigueur, en particulier en matière d'hygiène et de sécurité.</li> </ul>	

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p><b>Exemples d'intitulés d'emplois concernés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– chargé de mission, responsable, superviseur, etc., technique/chef du service technique F/H ;</li> <li>– chargé de mission, responsable, superviseur, etc., propreté F/H ou gouvernant(e) ;</li> <li>– chargé de mission, responsable, superviseur, etc., des activités de loisirs et d'animation/chef de service loisirs et animation F/H ;</li> <li>– chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service boutique ou service restauration F/H ;</li> <li>– chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service d'activités annexes F/H (exemple : espace bien-être) ;</li> <li>– chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service hébergement F/H ;</li> <li>– chef de cuisine/responsable de cuisine F/H ;</li> <li>– chargé de mission, responsable, superviseur, etc., chef de service administratif F/H ;</li> <li>– etc.</li> </ul>	
<p><b>Classifications des emplois dans la 4<sup>e</sup> catégorie :</b></p> <p>En fonction des diplômes et/ou de l'expérience acquise, du nombre de services gérés ainsi que des tâches confiées</p> <p><b>1<sup>er</sup> échelon, agent de maîtrise ou technicien F/H :</b></p> <p>Titulaire au minimum d'un CAP, BEP, Bac professionnel et/ou expérience professionnelle équivalente (VAE...), et/ou possède une capacité de prise d'initiative et d'exécution des travaux sous l'autorité de sa hiérarchie, mais sans la totale maîtrise et technicité de son métier.</p>	De 170 à 210
<p><b>2<sup>e</sup> échelon, agent de maîtrise ou technicien F/H expérimenté(e) :</b></p> <p>Possède, par rapport à l'échelon précédent, une totale maîtrise du métier et une technicité affirmée, la responsabilité d'un ou plusieurs services, tout en étant sous l'autorité de sa hiérarchie.</p>	De 190 à 210
<b>5<sup>e</sup> catégorie. Cadres non dirigeants F/H</b>	
<p><b>Définition générale :</b></p> <p>Titulaire d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou justifiant d'un niveau de connaissances ou d'expérience équivalents.</p> <p>Il/elle a une large autonomie dans ses activités.</p> <p>Dans le cadre de sa mission, il/elle est responsable de la bonne réalisation de ses objectifs.</p> <p>Il/elle a la possibilité de déléguer des tâches qui lui sont confiées par sa hiérarchie.</p> <p>Il/elle a les compétences dans tous les domaines de sa responsabilité et est autonome dans la prise de décisions.</p>	



Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<p><b>Nature des missions des emplois concernés :</b></p> <p>Les missions des emplois entrant dans cette catégorie sont caractérisées par l'expertise et le niveau de responsabilités et d'autonomie, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– responsabilité et management éventuel d'une ou plusieurs équipes de salariés ;</li> <li>– contribution à la marche et au développement de l'entreprise, selon l'amplitude des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui sont confiées au cadre ;</li> <li>– participation à la réalisation des objectifs de l'entreprise ;</li> <li>– gestion et planification de l'activité du camping dans tout ou partie de ses dimensions opérationnelles, humaines, commerciales et budgétaires ;</li> <li>– travail en collaboration directe avec la direction.</li> </ul>	
<p><b>Exemples d'intitulés d'emplois concernés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– directeur/trice ou manager F/H de camping ou de site ;</li> <li>– directeur/trice ou manager F/H commercial(e) ;</li> <li>– directeur/trice ou manager F/H technique ;</li> <li>– directeur/trice ou manager F/H des ressources humaines ;</li> <li>– directeur/trice ou manager F/H de la communication et de l'informatique ;</li> <li>– directeur/trice ou manager F/H financier ;</li> <li>– etc.</li> </ul>	
<p><b>Classifications des emplois dans la 5<sup>e</sup> catégorie :</b></p> <p>En fonction des diplômes et/ou de l'expérience acquise, ainsi que des tâches confiées, du niveau de responsabilités et d'autonomie.</p> <p><b>Position 1 :</b></p> <p>Cadre F/H engagé(e) pour occuper des fonctions de cadre administratif, cadre commercial, cadre technicien ou cadre opérationnel, avec ou sans équipes.</p>	De 210 à 400
<p><b>Position 2 :</b></p> <p>Cadre F/H confirmé(e) exerçant des fonctions de cadre administratif, cadre commercial, cadre technicien ou cadre opérationnel exigeant encadrement et commandement, prévisions et contrôle d'activité. Cadre assurant dans ses fonctions des responsabilités complètes, avec possibilité de formaliser une délégation de pouvoirs, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pour l'application et le respect de l'ensemble des obligations réglementaires auxquelles sont soumis les établissements de l'HPA (urbanisme, santé publique, hygiène, sécurité, police intérieure) ;</li> <li>– et pour la direction et l'animation d'une équipe, d'un service, d'un établissement ou d'un camping de manière régulière.</li> </ul> <p>Conformément aux dispositions de l'accord national du 23 mai 2000 et ses divers avenants étendus relatifs à la durée et l'aménagement du temps de travail et de l'avenant n° 22 en date du 16 juin 2009 étendu, les forfaits annuels en heures ou en jours ne pourront être applicables qu'au niveau de cadres confirmés, classés désormais à partir du coefficient 230, dans les conditions fixées par les textes ci-dessus mentionnés, sous réserve de la signature d'une convention de forfait annuel, et sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des dispositions spécifiques différentes de celles de l'accord de branche.</p>	De 230 à 400

Définitions des emplois selon les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
<b>Position 3 :</b> Cadre F/H directeur(trice) de camping opérationnel : – gère l’ensemble des services, d’un ou plusieurs établissements ou campings ; – bénéficie d’une délégation de pouvoirs étendue ; – peut rendre compte à la hiérarchie de l’entreprise ou de l’établissement.	De 250 à 400
<b>6<sup>e</sup> catégorie. Cadres dirigeants au sens de l’article L. 3111-2 du code du travail</b>	
<b>Définition générale :</b> Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l’importance implique une grande indépendance dans l’organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Doit avoir une délégation de pouvoirs.  Coefficients en fonction de l’importance de l’entreprise ou de l’établissement considéré (nombre d’emplacements et nombre d’étoiles), et/ou des services proposés (points ventes, piscines, restaurants...), de l’effectif salarié, de la complexité des tâches et des compétences requises :  <b>Types d’emplois visés :</b> – directeur(trice) d’entreprise ou d’établissement ; – chef d’entreprise ; – etc.	De 250 à 700
<p>[1] Le cadre européen de référence pour les langues (CECRL) est un classement permettant d’évaluer le niveau de maîtrise d’une langue étrangère. Le niveau B2 correspond à un niveau avancé ou indépendant permettant de comprendre le contenu essentiel de sujets concrets ou abstraits, d’un texte ou d’une discussion dans sa spécialité ; de communiquer avec spontanéité et aisance avec un locuteur natif, de s’exprimer de façon claire et détaillée.</p>	

## Article 7 | **Méthodologie. Formalités d’information et de consultation**

Pour l’application du présent accord, il est proposé la méthodologie et les formalités suivantes :

À partir de la date d’entrée en vigueur du présent accord, fixée le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel*, les entreprises de la branche disposent d’un délai d’application de 9 mois maximum pour se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles, en raison de la saisonnalité de l’activité des entreprises de la branche.

### 1<sup>re</sup> étape : information

Information et consultation des membres du comité social et économique (CSE), lorsqu’il existe dans l’entreprise, dès l’entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 6<sup>e</sup> mois suivant cette date. Remise d’une copie de l’accord aux membres du CSE ;

ou

Réunion d’information des salariés présents à l’effectif, à défaut de CSE dans l’entreprise, dès l’entrée en vigueur du présent accord et au plus tard le 6<sup>e</sup> mois suivant cette date. Si aucun salarié n’est présent à l’effectif de l’entreprise à la date d’entrée en vigueur du présent accord, cette formalité n’a pas lieu d’être.

(Voir page suivante.)

## 2<sup>e</sup> étape : évaluation et classement des salariés par l'employeur selon le nouveau système de classification

Plusieurs situations sont possibles :

■ 1<sup>er</sup> cas : pour les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution (CDI ou CDD) ou de renouvellement (CDD) lors de l'entrée en vigueur du présent accord :

- le salarié conserve sa classification actuelle, en termes de catégorie, coefficient et intitulé de poste : l'employeur l'en informe oralement ou par tout autre moyen approprié ;
- le salarié subit un changement de sa catégorie, et/ou de son coefficient et/ou de l'intitulé de son poste, voire un changement de sa rémunération mensuelle brute, sachant que tout nouveau classement ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération mensuelle brute perçue par les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Notification individuelle à chaque salarié concerné, par tout moyen permettant de donner date certaine à la réception du document (exemple : avenant au contrat de travail) l'informant de son nouveau classement selon la nouvelle grille et indiquant : l'intitulé de l'emploi, la catégorie, le coefficient, éventuellement l'échelon ou la position, la rémunération mensuelle brute. Le document notifié précise la date d'application du nouveau classement (exemple : à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel l'avenant a été signé par les parties).

■ 2<sup>e</sup> cas : pour les salariés qui sont embauchés après la date d'entrée en vigueur du présent accord, et en particulier pour les saisonniers :

Faire figurer dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail, le positionnement issu de la nouvelle grille de classification (intitulé de l'emploi, catégorie, coefficient, éventuellement échelon et position) pour une application à la date d'embauche prévue. En cas de CDD déjà signé, un avenant sera notifié au salarié avec les nouvelles dispositions éventuellement applicables, ou une information sera donnée au salarié en l'absence de modification.

Il est rappelé que l'emploi, la catégorie et le coefficient du salarié font l'objet d'une mention obligatoire non seulement dans le contrat de travail, mais aussi sur le bulletin de paie.

## 3<sup>e</sup> étape : difficultés éventuelles d'interprétation de la nouvelle grille de classification

Toutes difficultés d'application ou d'interprétation pourront être transmises à la CPPNI de la branche.

### **Article 8 | Entrée en vigueur. Formalités. Durée de l'accord. Révision et dénonciation. Suivi du présent accord**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, avec un délai d'application de 9 mois maximum, afin de permettre sa mise en œuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche, dans les meilleures conditions possibles et compte-tenu de la saisonnalité de leur activité.

À cette date, les dispositions définies au présent accord annuleront et remplaceront celles fixées par l'article 4 de la convention collective nationale de l'HPA et de ses divers avenants ou accords faisant référence aux dispositions fixées par ledit article, et s'appliqueront selon les modalités et formalités définies à l'article 7 ci-dessus.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de la nécessité de suivre plus spécifiquement la mise en œuvre du présent accord pendant les 3 premières années de son application, au moins 1 fois par an lors d'une réunion de la CPPNI. Sauf difficultés particulières, les partenaires sociaux de la branche examineront ensuite la nécessité de réviser les classifications selon la périodicité légale de 5 ans.

Pour permettre ce suivi annuel, la FNHPA recueillera et transmettra aux organisations syndicales représentatives des salariés les informations et données liées à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein des entreprises de la branche, sur la base d'un échantillon représentatif d'entreprises.

*Fait à Paris, le 22 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Tableau grille de classification selon critères

Catégorie	Coefficient	Type d'activité Niveau de technicité	Responsabilité Autonomie	Compétences requises par diplôme ou expérience professionnelle
Catégorie I				
Employés, ouvriers F/H	De 100 à 120	Position d'accueil de salariés sans formation ni spécialisation	Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par un responsable et sous son contrôle	Sans formation spécifique ou sans expérience professionnelle niveau 1 EN
	De 105 à 120	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi		Niveau 2 EN ou formation spécifique (ex. : formation SEA)
Catégorie II				
Employés, ouvriers F/H	De 110 à 140	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée	Effectue des tâches sous le contrôle d'un responsable. Les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative	Niveau 2 ou 3 EN (ex. :CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente lente
Catégorie III				
Employés, ouvriers F/H	De 120 à 180 De 130 à 180 De 140 à 180	Exécution de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la catégorie II et/ou formations spécifiques

Catégorie	Coefficient	Type d'activité Niveau de technicité	Responsabilité Autonomie	Compétences requises par diplôme ou expérience professionnelle
Catégorie IV				
Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 1 De 170 à 210	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction comportant une responsabilité technique et une part d'autonomie de décision. Possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution, ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise	Niveau 3 ou 4 EN (Bac, formations spécifiques équivalentes) ou expérience professionnelle équivalente
Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 2 De 190 à 210	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction. Emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux. Expérience acquise échelon 1	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et/ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes. Contrôle discontinu de son activité. Bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle	Idem échelon 1 + expérience professionnelle
Catégorie V				
Cadres non dirigeants F/H	Position 1 De 210 à 400	Responsabilité et animation d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du camping	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure. Bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure	Niveaux 6 et 7 EN ou diplômes spécialisés ou expérience professionnelle équivalente
	Position 2 De 230 à 400	Direction avec ou non délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'entreprise ; a la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et de prendre les mesures d'application après accord	Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure	Compétences confirmées ou supérieures à celles de la position 1 ci-dessus ou équivalentes

Annexe 2

Classement des emplois repères par domaines d'activité

Emplois						
Catégorie et coefficient	Technique et entretien	Accueil et réception	Loisirs et animation	Services et boutique	Bar restaurant	Fonctions supports
Catégorie I	Hommes/femmes toutes mains (de 105 à 120) Agent de propreté ou de nettoyage F/H (de 105 à 120)	Personnel d'accueil sans tâche administrative (de 100 à 120) Placeur F/H (de 100 à 120) Agent d'accueil et de prévention (de 105 à 120)	Surveillant espace aquatique F/H (de 105 à 120)			
	Agent de maintenance F/H (de 110 à 140) Agent de propreté ou de nettoyage (de 110 à 140)	Agent d'accueil F/H (de 110 à 140)	Surveillant de baignade F/H (de 110 à 140)	Employé F/H commerces annexes ou services annexes (de 110 à 140)	Employé F/H affecté à l'activité bar-restaurant (de 110 à 140)	
Catégorie II	Agent de maintenance qualifié F/H (de 130 à 180)	Agent d'accueil multilingue F/H (de 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (de 140 à 180)	Maitre-nageur F/H (de 140 à 180) Animateur F/H (de 130 à 180)	Employé(e) qualifié(e) commerces ou services annexes (de 120 à 180)	Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restaurant (de 120 à 180) Agent de cuisine F/H (de 130 à 180)	Assistant F/H administratif (de 120 à 180)
	Responsable <sup>(1)</sup> espaces verts F/H Responsable <sup>(1)</sup> technique/chef de service technique F/H Responsable <sup>(1)</sup> propreté/gouvernante F/H Gouvernant F/H agent de propreté ou de nettoyage (de 110 à 140)	Responsable <sup>(1)</sup> accueil/réception F/H Responsable <sup>(1)</sup> service sécurité	Responsable <sup>(1)</sup> Activités Loisirs/animation/espaces aquatiques ou chef de service F/H	Responsable <sup>(1)</sup> /chef de service boutique F/H Responsable <sup>(1)</sup> /chef de service espace bien-être F/H (de 110 à 140)	Chef/responsable <sup>(1)</sup> de cuisine F/H	Responsable <sup>(1)</sup> administratif ou comptable F/H Assistant de direction F/H Technicien informatique F/H

Emplois						
Catégorie et coefficient	Technique et entretien	Accueil et réception	Loisirs et animation	Services et boutique	Bar restaurant	Fonctions supports
Catégorie III	Agent de maintenance qualifié F/H (de 130 à 180)	Agent d'accueil multilingue F/H (de 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (de 140 à 180)	Maître-nageur F/H (de 140 à 180) Animateur F/H (de 130 à 180)	Employé(e) qualifié(e) commerces ou services annexes (de 120 à 180)	Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restaurant (de 120 à 180) Agent de cuisine F/H (de 130 à 180)	Assistant F/H administratif (de 120 à 180)
Catégorie IV Échelon 1 (de 170 à 210) Échelon 2 (de 190 à 210) Selon expérience acquise dans l'emploi	Responsable <sup>[1]</sup> espaces verts F/H Responsable <sup>[1]</sup> technique/chef de service technique F/H Responsable <sup>[1]</sup> propreté/gouvernante F/H Gouvernant F/H	Responsable <sup>[1]</sup> accueil/réception F/H Responsable <sup>[1]</sup> service sécurité	Responsable <sup>[1]</sup> activités loisirs/animation/espaces aquatiques ou chef de service F/H	Responsable <sup>[1]</sup> /chef de service boutique F/H Responsable <sup>[1]</sup> /chef de service espace bien-être F/H	Chef/responsable <sup>[1]</sup> de cuisine F/H	Responsable <sup>[1]</sup> administratif ou comptable F/H Assistant de direction F/H Technicien informatique F/H
Catégorie V Position 1 (de 210 à 400) Position 2 (de 230 à 400) Selon niveau de responsabilité, d'autonomie et d'expérience dans l'emploi						Cadre/manager administratif F/H Cadre/manager commercial, cadre/manager technicien ou opérationnel F/H Adjoint directeur F/H Cadre/manager des ressources humaines F/H Cadre/manager de la communication et de l'informatique F/H Cadre/manager de la qualité/développement durable F/H Directeur d'un service, d'un établissement ou d'un camping
Position 3 (de 250 à 400)						Cadre F/H directeur opérationnel d'un ou plusieurs établissements ou campings
Catégorie VI (de 250 à 700) Cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail						Mandataires sociaux, directeurs généraux Chefs d'établissement F/H avec ou sans contrat de travail

[1] Suivant les structures, les intitulés des agents de maîtrise et techniciens peuvent être : chargé de mission F/H, superviseur F/H, responsable F/H, chef de service F/H...