



## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TELEPHERIQUES ET ENGINES DE REMONTEES MECANIQUES

**NOUVELLE CLASSIFICATION DES  
EMPLOIS :**

**GUIDE METHODOLOGIQUE**

NOVEMBRE 2006

## NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS : GUIDE METHODOLOGIQUE

Pour mieux prendre en compte les spécificités des emplois, offrir de réelles perspectives de carrière et prendre en considération l'expérience des salariés, les partenaires sociaux de la branche des Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques ont décidé de moderniser la classification des emplois de la Convention Collective Nationale. Cet accord, entériné par l'avenant n° 32 du 5 juillet 2006, définit :

- ✓ de nouvelles catégories d'emplois,
- ✓ une nouvelle grille de classification,
- ✓ un nouveau système de rémunération.

Cet ensemble, qui peut paraître complexe au premier abord, est en fait d'un usage assez simple. Le Guide Méthodologique que vous avez en main a pour but de permettre à tous les acteurs, Dirigeants, Responsables des Ressources Humaines, membres des Instances Représentatives du Personnel, salariés permanents et saisonniers de bien comprendre cet outil et de pouvoir positionner rapidement et sûrement tous les emplois dans toutes les organisations. Il ne se substitue bien sûr pas à l'accord signé par les partenaires sociaux représentés dans la branche, mais vise à faciliter son application.

Il comprend cinq grandes parties :

- ✓ **La grille et son fonctionnement** permettent d'appréhender rapidement l'ensemble de l'outil avant de passer aux trois étapes permettant le positionnement de chaque salarié ;
- ✓ **L'étape 1 : Déterminer la catégorie d'emplois du salarié et le Niveau de Rémunération (NR) de base qui lui est lié ;**
- ✓ **L'étape 2 : Positionner le salarié et son poste par rapport aux 4 variables de dimensionnement ;**
- ✓ **L'étape 3 : Calculer le salaire par addition du NR de base avec de l'ensemble des NR de majorations ;**
- ✓ **Les Annexes :**
  - Grille de transposition des dénominations d'emplois,
  - Fiche-type pour le positionnement,
  - Avenant n°32 relatif à la nouvelle classification,
  - Grille des salaires signée le 5 juillet 2006 et annexée à l'avenant n°32.

En suivant la démarche étape par étape, chacun pourra parvenir au positionnement final de manière sûre et précise. Tout au long du guide, de nombreux exemples aideront à bien cerner la façon de prendre en compte les éléments variables du positionnement.

# SOMMAIRE

## LA GRILLE ET SON FONCTIONNEMENT

Catégories d'emplois	Page 6
Catégories Socio-Professionnelles	Page 6
Niveaux de Rémunération de base	Page 6
Variables de dimensionnement	Page 7
Positionnement	Page 7
Calcul du salaire	Page 7
Grille de pesée	Page 7
Principes généraux	Page 9
- Conservation des notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles	
- Maintien des salaires	
- Egalité entre les femmes et les hommes	
- Développement de l'évolution interne	
- Accords d'entreprise	
Application et suivi	Page 9

## ETAPE 1 : DETERMINER LA CATEGORIE D'EMPLOIS ET LE NIVEAU DE REMUNERATION DE BASE

<b>1.1. Catégories d'emplois</b>	Page 10
<b>1.2. Niveaux de Rémunération</b>	Page 10
<b>1.3. Remarques sur quelques catégories d'emplois</b>	Page 11
- Agent d'Exploitation	
- Professionnels de la neige de culture	
- Premiers niveaux de qualification du Domaine Administratif et Services Généraux	
- Catégories d'emplois aux dénominations ouvertes	
<b>1.4 Tableaux de correspondance</b>	Page 12
1.4.1. Catégories d'emplois du Domaine Exploitation – Remontées Mécaniques	Page 12
1.4.2. Catégories d'emplois du Domaine Exploitation – Pistes	Page 14
1.4.3. Catégories d'emplois du Domaine Administratif et Services Généraux	Page 16

## **ETAPE 2 : POSITIONNER LE SALAIRE ET SON POSTE PAR RAPPORT AUX VARIABLES DE DIMENSIONNEMENT**

### **2.1. Principes de positionnement**

2.1.1. Principes généraux	Page 18
2.1.2. Prise en compte des variables de dimensionnement	Page 19
2.1.3. Butée de progression automatique	Page 19
2.1.4. Permanents exerçant dans deux catégories d'emplois	Page 21
2.1.5 Transposition	Page 21

### **2.2. Prise en compte de l'expérience**

2.2.1. Définition	Page 22
2.2.2. Critère et indicateurs	Page 22
2.2.3. Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques	Page 23
2.2.4. Exemples Conducteur de téléski	Page 24
2.2.5. Exemples Pisteur-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	Page 25
2.2.6. Exemples Conducteur d'engin de damage	Page 26
2.2.7. Exemples Hôte de vente	Page 27

### **2.3. Prise en compte de la spécialisation**

2.3.1. Définition	Page 28
2.3.2. Critère et indicateurs	Page 28
2.3.3. Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques	Page 29
2.3.4. Exemples Conducteur de téléski	Page 30
2.3.5. Exemples Pisteur-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	Page 31
2.3.6. Exemples Conducteur d'engin de damage	Page 32
2.3.7. Exemples Hôte de vente	Page 33

### **2.4. Prise en compte de la polyvalence**

2.4.1. Définition	Page 34
2.4.2. Critère et indicateurs	Page 34
2.4.3. Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques	Page 35
2.4.4. Exemples Conducteur de téléski	Page 36
2.4.5. Exemples Pisteur-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	Page 37
2.4.6. Exemples Conducteur d'engin de damage	Page 38
2.4.7. Exemples Hôte de vente	Page 39

### **2.5. Prise en compte de la responsabilité**

2.5.1. Définition	Page 40
2.5.2. Critère et indicateurs	Page 40
2.5.3. Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques	Page 41
2.5.4. Exemples Conducteur de téléski	Page 42
2.5.5. Exemples Pisteur-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	Page 43
2.5.6. Exemples Conducteur d'engin de damage	Page 44
2.5.7. Exemples Hôte de vente	Page 45

## **ETAPE 3 : CALCULER LE SALAIRE**

<b>3.1. Principes</b>	Page 46
<b>3.2. Exemples</b>	Page 46
3.2.1. Exemple Vigie	Page 47
3.2.2. Exemple Conducteur de téléskis	Page 48
3.2.3. Exemple Pisteur-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	Page 49
3.2.4. Exemple Conducteur d'engins de damage	Page 50
3.2.5. Exemple Hôte de vente	Page 51
3.2.6. Exemple Permanent Chef de secteur pistes l'hiver et Ouvrier d'entretien et de montage l'été	Page 52

## **ANNEXES**

<b>Grille de transposition des dénominations d'emplois</b>	Page 54
<b>Fiche-type pour le positionnement</b>	Page 61
<b>Avenant n°32 relatif à la classification, extrait de la CCN</b>	Page 65
<b>Grille des salaires signée le 5 juillet 2006 et annexée à l'avenant n°32</b>	Page 80

## LA GRILLE ET SON FONCTIONNEMENT

Fin 2003, les partenaires sociaux de la branche des Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques se sont accordés sur la nécessité de revoir la classification des emplois fixée par la Convention Collective Nationale. En effet, datant de 1968, cette classification ne permettait plus de prendre en compte de façon satisfaisante l'évolution des métiers de la branche ou la progression professionnelle des salariés.

De fait, les partenaires sociaux ont conduit pendant deux ans une réflexion commune sur cette thématique, avec l'appui technique du CIBC de la Savoie. Partant de l'analyse de quatre métiers clefs pour la profession<sup>1</sup> et d'un examen de l'ensemble des possibilités de classification, les partenaires sociaux se sont accordés sur une grille dite « mixte » conjuguant des catégories d'emplois précises et des variables de dimensionnement permettant la prise en compte des spécificités.

La nouvelle classification des emplois repose donc sur de nouvelles **catégories d'emplois**. Elles sont présentées en trois grands Domaines d'Activité : Domaine Exploitation - Remontées Mécaniques, Domaine Exploitation - Pistes, Domaine Administratif et Services Généraux. Ces catégories d'emplois figurent dans l'étape 1 de ce guide méthodologique, « Déterminer la catégorie d'emplois et le NR de base », page 10 et suivantes.

A l'intérieur de chaque Domaine, les catégories d'emplois sont organisées en trois **Catégories Socio-Professionnelles (CSP)** :

- Ouvriers et Employés,
- Techniciens et Agent de Maîtrise,
- Ingénieurs et Cadres.

Les anciennes CSP Ouvriers et Employés ont été regroupées en une seule catégorie. Les partenaires sociaux de la branche sont convenus de déterminer ensemble les modalités de leur harmonisation, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Chacune des catégories d'emplois correspond à un **Niveau de Rémunération (NR) de base**. Ces NR de base, dont la valeur est déterminée par la Convention Collective et actualisée par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations annuelles de salaire, s'appliquent à tous les salariés qui débutent dans des postes ne requérant ni expérience, ni spécialisation, ni polyvalence, ni responsabilité particulières. C'est ce NR de base qui détermine la CSP.

---

<sup>1</sup> Conducteur de Télési, Conducteur d'engin de damage, Pisteur-secouriste et Hôte de vente.

Les Niveaux de Rémunération (NR) sont numérotés de 200 à 406. Au jour de la signature de l'accord, le NR 200 est aligné sur l'ancien coefficient 125. La progression entre chaque NR est, au jour de la signature, de 1% à partir du NR de base (NR 200). La catégorie Ouvriers et Employés correspond aux NR de base 200 à 221, celle des Techniciens et Agents de Maîtrise aux NR de base 222 à 279 et celle des Ingénieurs et Cadres aux NR de base 280 à 400.

La correspondance entre catégories d'emplois et NR de base est indiquée dans l'étape n°1 de ce guide méthodologique, « *Déterminer la catégorie d'emplois et le NR de base* », page 10 et suivantes.

Des NR supplémentaires peuvent être additionnés au NR de base, en fonction du positionnement du salarié et de son poste par rapport à quatre **variables de dimensionnement** : l'expérience du salarié, la spécialisation, la polyvalence et la responsabilité impliquées, le cas échéant, par son poste.

Ces variables de dimensionnement sont graduées en quatre niveaux pour l'expérience et en trois niveaux pour les autres variables, en fonction de leur importance dans le travail effectué. Le premier niveau correspond à la base de ce qui est demandé pour la catégorie d'emplois ; il n'implique pas de majoration. Les niveaux supérieurs donnent lieu à une majoration du NR de base du salarié concerné. Les définitions des variables et des niveaux ainsi que de nombreux exemples de leur prise en compte figurent dans les étapes 2, « *Positionner le salarié et son poste* », page 18 et suivantes, et 3, « *Calculer le salaire* », page 46 et suivantes.

Le **positionnement** par rapport aux variables de dimensionnement doit s'effectuer dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise, sur la base des définitions données ici dans l'étape 2, « *Positionner le salarié et son poste* », page 18 et suivantes.

Afin que ce positionnement soit le plus précis et le plus objectif possible, les organisations signataires ont stipulé que les évaluateurs devraient impérativement être formés dans les 3 ans qui suivront la date de signature de l'accord conventionnel.

In fine, le **calcul du salaire** lié à chaque emploi s'effectue donc par l'addition du Niveau de Rémunération de base, déterminé par la catégorie d'emplois, et, le cas échéant, de la somme des majorations correspondant à l'expérience du salarié et au positionnement du poste au regard des trois autres variables de dimensionnement retenues.

L'ensemble de ce calcul peut s'opérer dans la **grille de pesée** de la page suivante.

<b>Catégorie d'emplois :</b>			
<b>NR de base =</b>			
<b>Expérience</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NR (dont les NR des niveaux 2 et 3)	
<b>Spécialisation</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Polyvalence</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Responsabilité</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Total = NR de base + somme des majorations</b>			

**En résumé :** trois étapes sont nécessaires pour calculer un salaire :

- ✓ Etape 1 : déterminer la catégorie d'emplois du salarié et le NR de base qui lui est lié
- ✓ Etape 2 : positionner le salarié et son poste par rapport aux quatre variables de dimensionnement
- ✓ Etape 3 : calculer le salaire par addition du NR de base et de l'ensemble des majorations

Ce sont ces trois étapes qui vont être reprises une à une, en détail, dans les pages suivantes.

Avant de préciser les modes de classification en eux-mêmes, il est important de signaler que les organisations signataires se sont accordées sur un certain nombre de **principes généraux** qui s'appliquent à toutes les entreprises de la branche :

- ✓ **En aucun cas la nouvelle classification ne remet en cause les notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles.** Leur prise en compte reste définie sur les mêmes critères et se traduit par des primes et indemnités distinctes, y compris pour l'ancienneté.
- ✓ L'application de **la nouvelle grille ne pourra en aucun cas impliquer une réduction des salaires** des personnes déjà employées.
- ✓ **Aucune inégalité entre les femmes et les hommes**, en terme de salaire, 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.**
- ✓ Lorsque cela est possible, **les entreprises devront veiller à favoriser l'évolution interne**, particulièrement lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites.
- ✓ **La nouvelle classification peut servir de base à des accords d'entreprise.** Cependant, aucun accord sur les classifications ne pourra être moins favorable que les dispositions prévues par la CCN et la loi.

### **Application et suivi**

La nouvelle classification devra être mise en œuvre au sein des entreprises entre le 1<sup>er</sup> juillet 2006 et le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

Pour ce faire, les entreprises, les salariés et leurs représentants disposeront d'une période d'adaptation et d'un outil d'aide, le présent guide méthodologique.

Enfin, compte tenu de l'importance des changements impliqués par la nouvelle classification, les organisations signataires ont choisi de se rencontrer pour en examiner la mise en œuvre dans un délai d'un an à compter de la date d'application de l'accord, et ultérieurement, dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Les remontées d'information des réunions de section et de l'enquête annuelle du SNTF et les situations problématiques portées à la connaissance de l'Inspection du Travail et des partenaires sociaux seront examinées par l'ensemble des signataires.

# **ETAPE 1 :**

## **DETERMINER LA CATEGORIE D'EMPLOIS ET LE NIVEAU DE REMUNERATION DE BASE**

### **1.1. Catégories d'emplois**

Les organisations signataires ont choisi de regrouper les anciens métiers, mentionnés dans la CCN ou d'usage courant dans la profession, en catégories d'emplois plus larges. Chacune d'entre elles correspond à un Niveau de Rémunération de base déterminé au niveau de la branche. C'est ce NR de base qui détermine la Catégorie Socio-Professionnelle (CSP) dans laquelle est positionnée la catégorie d'emplois.

Par souci de cohérence, ces catégories sont présentées en trois grands Domaines d'Activité :

- Domaine Exploitation - Remontées Mécaniques,
- Domaine Exploitation - Pistes,
- Domaine Administratif et Services Généraux.

Ces catégories comprennent elles-mêmes 3 Catégories Socio-Professionnelles :

- *Ouvriers et Employés* (désormais regroupées),
- *Techniciens et Agents de Maîtrise*,
- *Ingénieurs et Cadres*.

### **1.2. Niveaux de Rémunération**

Les Niveaux de Rémunération (NR) sont numérotés de 200 à 406, le NR 1 étant aligné sur l'ancien coefficient 125. La valeur de chaque NR est définie en pourcentage du NR 1 et ce pourcentage peut être variable en fonction de la Catégorie Socio-Professionnelle.

La catégorie *Ouvriers et Employés* (anciens coefficients 125 à 179) correspond aux NR 200 à 221.

La catégorie *Techniciens et Agents de Maîtrise* (anciens coefficients 185 à 275) est reprise par les NR 222 à 279.

Enfin, la catégorie *Ingénieurs et Cadres* (anciens coefficients 310 à 565) correspond aux NR 280 à 400.

Au jour de la signature de l'accord, la progression entre chaque NR est de 1% du NR de base (NR 200). La valeur des NR sera revue chaque année dans le cadre des négociations salariales de branche. Leur augmentation sera calculée avec le même système de pondération que par le passé.

Les salariés sans expérience affectés à des postes ne requérant ni spécialisation, ni polyvalence, ni responsabilité particulières sont rémunérés à la valeur du NR de base de leur catégorie d'emplois. Pour les salariés expérimentés, le calcul s'effectue par l'addition du NR de base et des majorations liées au positionnement du salarié (pour ce positionnement, voir l'étape 2, page 18 et suivantes).

Les tableaux figurant dans les pages suivantes permettent d'identifier rapidement les catégories d'emplois et les NR de base qui leur sont liés. Les anciennes et nouvelles dénominations d'emplois sont proches et leur correspondance s'effectue généralement de manière automatique. De même, il y a une forte correspondance générale entre les anciens coefficients et les nouveaux Niveaux de Rémunération. En cas de doute sur le changement de la dénomination d'emplois, la grille de transposition figurant en annexe, pages 54 et suivantes, précise les correspondances existantes.

### 1.3. Remarques sur quelques catégories d'emplois

Parmi les modifications introduites par la nouvelle classification, il semble utile de signaler celles qui pourraient a priori poser question aux employeurs, aux salariés ou à leurs représentants :

- ✓ L'ancienne dénomination d'**Agent d'Exploitation**, qui regroupait des salariés aux professionnalités très différents, a été supprimée. On reclassifiera les salariés concernés dans les catégories qui correspondent réellement au travail qu'ils effectuent : Agent de service pour les premiers niveaux de qualification polyvalents, Contrôleur, Vigie et Agent des Remontées Mécaniques, Cabinier ou Conducteur de télésiège.
- ✓ Les **professionnels de la neige de culture**, qui n'apparaissaient antérieurement que sous l'appellation *Ouvrier attaché à la production de neige*, sont maintenant classifiés en quatre catégories :
  - *Nivoculteur*, correspondant au personnel de premier niveau de qualification,
  - *Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple*,
  - *Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture*
  - *Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe*.

Ces distinctions correspondent à des réalités de terrain établies.

- ✓ Une catégorie a été créée, dénommée *Employé et Hôte d'accueil*, qui regroupe des **premiers niveaux de qualification** du Domaine Administratif et Services Généraux.
- ✓ De même, dans le Domaine Administratif et Services Généraux, **des catégories d'emplois, aux dénominations ouvertes**, *Technicien, Autre cadre administratif*, permettent de positionner certains métiers particuliers.

## 1.4. Tableaux de correspondance

### 1.4.1. Catégories d'emplois du Domaine Exploitation – Remontées Mécaniques

Nouvelles catégories d'emplois	Anciennes dénominations d'usage ou conventionnelles	Anciens coefficients	NR de base
Agent de service	Agent d'exploitation	125	200
	Agent de nettoyage	125	
	Agent de parking	125	
Contrôleur	Agent d'exploitation	125	200
	Contrôleur confirmé	131	
Contrôleur assermenté	Contrôleur assermenté	143	206
Vigie et agent des remontées mécaniques	Agent d'exploitation	125	200
	Vigie	125	
	Surveillant TS, TSD, TC	125	
	Aide à l'embarquement	125	
	Autres emplois ne nécessitant pas de qualification particulière	125	
Cabinier	Agent d'exploitation	125	200
	Cabinier téléphérique confirmé	131	
Conducteur de télési	Agent d'exploitation	125	201
	Conducteur TK confirmé	131	
Conducteur de téléskis groupés	Conducteur confirmé TK groupés	143	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	Conducteur de téléporté à pinces fixes	143	207
	Conducteur de téléporté à pinces fixes confirmé	148	
Conducteur de téléporté débrayable	Conducteur débrayable	148	209
	Conducteur débrayable confirmé	159	
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	Conducteur téléphérique		212
	Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC confirmé	159	
Adjoint et Responsable de secteur	Responsable d'équipe RM ou adjoint chef secteur	170	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	Responsable de secteur - 5 RM et - 10 salariés	179	222
	Responsable de secteur 5 à 8 RM	185	
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	Responsable de secteur + 8 RM	195	226
Conducteur de transport en commun	Conducteur transport en commun	143	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	Ouvrier entretien et montage	131	203
	Magasinier	143	
	Ouvrier entretien et montage confirmé	143	
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	Ouvrier entretien et montage qualifié (tous corps d'état)	148	209
Technicien	Ouvrier entretien et montage hautement qualifié (tous corps d'état)	170	216
	Technicien diplômé non confirmé	179	

<b>Nouvelles catégories d'emplois</b>	<b>Anciennes dénominations d'usage ou conventionnelles</b>	<b>Anciens coefficients</b>	<b>NR de base</b>
Technicien hautement qualifié	Technicien confirmé	185	223
Chef magasinier, Chef de groupe entretien et construction	Chef magasinier	185	222
	Chef groupe entretien et construction	185	
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (Chef mécanicien, Chef électricien-électronicien, Chef de garage ou d'atelier)	Chef mécanicien - 50 salariés	210	233
	Chef électricien-électronicien - 50 salariés	210	
	Chef garage ou atelier - 50 salariés	210	
Responsable de service technique dans une entreprise de plus de 50 salariés (Chef mécanicien, Chef électricien-électronicien, Chef de garage ou d'atelier)	Chef mécanicien + 50 salariés	220	238
	Chef électricien-électronicien + 50 salariés	220	
	Chef garage ou atelier + 50 salariés	220	
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	Chef d'exploitation adjoint - 50 salariés	235	245
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	Chef d'exploitation adjoint + 50 salariés	245	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	Chef d'exploitation - 20 salariés	275	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés, Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	Chef d'exploitation + 20 salariés	310	280
	Ingénieur ou cadre chargé d'exploitation	310	
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés, Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	Ingénieur ou cadre chargé d'exploitation + complexe	340	294
	Chef d'exploitation + 20 salariés dans une organisation + complexe	340	
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	Chef d'exploitation + 50 salariés	375	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	Ingénieur ou cadre coordonnant travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	410	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	Directeur exploitation 20 à 50 salariés	410	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	Directeur exploitation 50 à 100 salariés	455	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	Directeur exploitation 100 à 150 salariés	505	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	Directeur exploitation + 150 salariés	565	400

## 1.4.2. Catégories d'emplois du Domaine Exploitation – Pistes

Nouvelles catégories d'emplois	Anciennes dénominations d'usage ou conventionnelles	Anciens coefficients	NR de base
Nivoculteur	Ouvrier attaché production neige	131	202
	Ouvrier confirmé attaché production neige	143	
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	Responsable d'exploitation et maintenance installation de production de neige - 6 salariés	159	222
	Responsable d'exploitation et maintenance installation de production de neige + 6 salariés	179	
Patrouilleur	Pisteur patrouilleur	125	200
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 <sup>er</sup> degré	Pisteur 1 <sup>er</sup> degré	131	203
	Pisteur 1 <sup>er</sup> degré confirmé	136	
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 <sup>ème</sup> degré	Pisteur 2 <sup>ème</sup> degré	143	207
	Pisteur 2 <sup>ème</sup> degré confirmé	148	
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 <sup>ème</sup> degré	Pisteur 3 <sup>ème</sup> degré	159	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	Responsable d'équipe RM ou adjoint chef secteur	170	217
	Responsable d'équipe pisteurs ou chef secteur pistes 6 à 9 personnes sous ses ordres et 3 <sup>ème</sup> degré confirmé	170	
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	Chef équipe ou chef secteur 6 à 9 personnes	179	223
	Chef secteur 10 personnes et +	185	
Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier	Conducteur engin damage ou TP	131	203
	Conducteur confirmé engin damage ou TP	143	
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de moins de 5 engins	Responsable d'équipe engins damage	148	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	Responsable d'équipe engins damage	148	212

<b>Nouvelles catégories d'emplois</b>	<b>Anciennes dénominations d'usage ou conventionnelles</b>	<b>Anciens coefficients</b>	<b>NR de base</b>
Chef de service damage de moins de 5 engins	Chef service damage - 5 engins	185	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	Chef service damage de 5 à 9 engins	195	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	Chef service damage de 10 à 14 engins	210	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	Chef service damage + de 14 engins	220	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	Chef service sécurité des pistes sans gestion administrative ou comptable moins de 20 personnes	195	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	Chef service sécurité des pistes sans gestion administrative ou comptable moins de 20 personnes	195	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	Chef service sécurité des pistes + 20 personnes sans gestion administrative ou comptable	210	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	Chef service sécurité des pistes (pistes et damage) - 20 personnes avec gestion administrative et comptable et responsable du PIDA	235	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) plus de 20 personnes avec gestion administrative et comptable et responsable du PIDA	245	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) plus de 30 personnes avec gestion administrative et comptable et responsable du PIDA dans une organisation plus complexe	275	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	Chef de service sécurité des pistes plus de 40 personnes et responsable du PIDA	310	279
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	Chef de service sécurité des pistes plus de 40 pers et responsable du PIDA dans une organisation plus complexe	340	294

### 1.4.3. Catégories d'emplois du Domaine Administratif et Services Généraux

Nouvelles catégories d'emplois	Anciennes dénominations d'usage ou conventionnelles	Anciens coefficients	NR de base
Employé et hôte d'accueil	Concierge	125	200
	Standardiste	125	
Hôte de vente	Hôte vente et accueil	125	201
	Hôte vente et accueil confirmé	131	
Responsable de point de vente et agent commercial	Hôte vente et accueil coordinateur	143	207
	Hôte vente et accueil fonction à resp	148	
	Agent commercial	179	
Employé de bureau et aide comptable	Employé bureau non spécialisé	125	200
	Employé bureau traitement texte	131	
	Aide comptable	143	
Autre employé administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines			205
Assistant et comptable	Secrétaire qualifié	148	209
	Comptable ou agent administratif diplômé, expérimenté	148	
Assistant et comptable qualifié	Secrétaire hautement qualifié	170	216
	Comptable ou agent administratif qualifié	170	
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	Responsable caisses	170	215
	Régisseur de recettes	170	
	Technicien diplômé non confirmé	179	
Technicien - Niveau 1	Technicien confirmé	185	223
	Secrétaire Direction	185	
	Technicien diplômé non confirmé	179	
	Comptable ou agent administratif hautement qualifié encadrant moins de 20 salariés	179	
Technicien - Niveau 2	Technicien qualifié	195	226
	<i>Autres techniciens administratifs : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, RH</i>		
Technicien - Niveau 3	Chef comptable entreprise de plus de 20 salariés	210	233
	<i>Autres techniciens administratifs : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, RH</i>		
Technicien - Niveau 4	Chef comptable entreprise de plus de 50 salariés	220	238
	<i>Autres techniciens administratifs : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, RH</i>		

<b>Nouvelles catégories d'emplois</b>	<b>Anciennes dénominations d'usage ou conventionnelles</b>	<b>Anciens coefficients</b>	<b>NR de base</b>
Autre cadre administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines			281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	Directeur principal d'entreprise de moins de 50 salariés	505	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	Directeur principal d'entreprise de plus de 50 salariés	565	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors-classe	Hors-classe

## **ETAPE 2 :**

# **POSITIONNER LE SALAIRE ET SON POSTE PAR RAPPORT AUX VARIABLES DE DIMENSIONNEMENT**

## **2.1. PRINCIPES DE POSITIONNEMENT**

### **2.1.1. Principes généraux**

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 dans le calcul du salaire :

- ✓ l'expérience,
- ✓ la spécialisation,
- ✓ la polyvalence,
- ✓ la responsabilité.

Les variables sont graduées en niveaux d'ordre croissant. L'expérience est graduée en quatre niveaux. Les trois autres variables sont chacune graduées en trois 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 une majoration du salaire par addition des Niveaux de Rémunération supplémentaires.

Pour les salariés expérimentés, le calcul du salaire s'effectue donc à partir du NR de base de leur catégorie d'emplois. A ce NR de base peuvent être additionnés des NR supplémentaires, en fonction du positionnement du salarié et de son poste par rapport aux quatre variables de dimensionnement.

Le positionnement par rapport aux variables devra s'effectuer dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise. La qualité de cet entretien est primordiale. Un bon positionnement est une garantie à la fois d'équité pour les salariés et de cohérence pour la Gestion des Ressources Humaines.

En conséquence, les organisations signataires ont convenu que les personnels réalisant cet entretien devraient impérativement être formés à l'évaluation dans un délai de trois ans après la signature de l'accord.

En cas de différend quant au positionnement, le salarié pourra bénéficier d'un nouvel entretien mené par un niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial. Le salarié pourra de surcroît se faire assister pour ce deuxième entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié inscrit sur la liste préfectorale ou un membre de la Commission Mixte Paritaire.

### **2.1.2. Prise en compte des variables de dimensionnement**

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux sont définis dans l'avenant conventionnel n°32 du 5 juillet 2006. Ces définitions sont reprises dans les pages qui suivent pour la prise en compte de chaque variables. Il est important de garder en tête que le positionnement dans les niveaux des variables s'effectue par rapport à la base de l'emploi ; un salarié exerçant dans une catégorie d'emplois utilisant le mot Responsable, par exemple, pourra cependant être positionné au niveau 1 de la variable responsabilité si les responsabilités qui lui sont confiées correspondent à la base de sa catégorie d'emploi.

Les définitions des variables sont complétées dans les pages suivantes par :

- le critère qui permet le positionnement,
- et les principaux indicateurs qui permettent de définir le niveau.

Dans les pages qui suivent, des exemples viennent compléter ces définitions, pour donner une première idée de leur mise en oeuvre concrète pour cinq catégories d'emplois sur lesquelles les signataires de l'accord ont plus particulièrement travaillé :

- Vigie et Agent de Remontées Mécaniques,
- Conducteur de télési,
- Pisteur-Secouriste 1<sup>er</sup> degré,
- Conducteur d'engin de damage,
- Hôte de vente.

Ces exemples précis permettront, pour chaque variable, de voir comment les niveaux s'appliquent concrètement. D'autres exemples seront repris dans l'étape 3 pour le calcul du salaire, page 46 et suivantes.

Selon le texte même de l'avenant, ces exemples ont pour but d'illustrer la mise en oeuvre de la nouvelle classification : *« les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la bases des exemples [donnés dans le guide méthodologique] pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité ».*

### **2.1.3. Butée de progression automatique**

L'ancienne notion de confirmation disparaît en tant que telle de la nouvelle classification. Néanmoins, eu égard à son importance pour certains métiers, les partenaires sociaux se sont accordés sur un **principe de butée qui la remplace** de fait pour les catégories d'emplois qui en bénéficiaient auparavant.

Dans l'esprit des signataires, le niveau de la confirmation devrait normalement être atteint au bout de 2 saisons. Si tel n'est pas le cas, un entretien devra impérativement être organisé pour analyser la situation :

- ✓ soit le salarié n'accède pas au niveau requis et l'entreprise lui proposera un parcours de professionnalisation ;
- ✓ soit l'emploi tenu ne permet pas d'atteindre le niveau correspondant à l'ancienne confirmation par le biais de la variable Expérience ; auquel cas, le salarié accèdera automatiquement à une majoration correspondant au niveau de l'ancienne confirmation (cf. tableau ci-dessous). Cette majoration sera imputée sur la variable Expérience et uniquement sur celle-ci, même si son montant dépasse le nombre de 3 NR.

Catégorie d'emplois	Majoration imputable sur la variable Expérience
Conducteur de téléski	+ 2 NR
Conducteur de téléporté à pinces fixes	+ 2 NR
Conducteur de télésiège débrayable	+ 4 NR
Cabinier	+ 2 NR
Contrôleur	+ 2 NR
Pisteur-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	+ 2 NR
Pisteur-secouriste 2 <sup>ème</sup> degré	+ 2 NR
Conducteur d'engin de damage ou de travaux publics	+ 5 NR
Nivoculteur	+ 5 NR
Ouvrier d'entretien et de montage	+ 5 NR
Technicien <sup>2</sup>	+ 6 NR
Hôte de vente	+ 3 NR

Dans ce cas de progression automatique, la majoration constituera une provision à régulariser. Lorsque le salarié atteindra, sur la variable expérience, le niveau lui permettant d'obtenir la majoration déjà obtenue, aucune majoration supplémentaire ne lui sera octroyée.

#### Exemple n°1 :

A l'issue de deux saisons, un Conducteur de téléski est positionné par son employeur au niveau 2 de la variable expérience, bénéficiant ainsi d'une majoration de 1 NR. Cependant, l'ancien système de classification lui aurait permis de bénéficier de la confirmation, équivalent pour ce métier à une majoration de 2 NR (cf. tableau ci-dessus). La majoration qui doit lui être attribuée est donc bien de 2 NR.

<sup>2</sup> La mention Technicien dans le tableau ci-dessus concerne uniquement la catégorie d'emploi Technicien - Niveau 1, qui est la seule à inclure des métiers bénéficiant de l'ancienne confirmation.

Cette majoration constitue une provision à régulariser ; de fait, si ce Conducteur est positionné la saison suivante au niveau 3 de la variable expérience, ce passage ne donnera pas lieu à une majoration de la rémunération, cette augmentation ayant déjà été attribuée. Par contre, son passage ultérieur au niveau 4 de la variable expérience lui permettra d'accéder normalement à la majoration prévue par le nouveau système.

#### Exemple n°2 :

A l'issue de deux saisons, un Nivoculteur est positionné par son employeur au niveau 2 de la variable expérience, bénéficiant ainsi d'une majoration de 1 NR. Cependant, l'ancien système de classification lui aurait permis de bénéficier de la confirmation, équivalent pour ce métier à une majoration de 5 NR (cf. tableau ci-dessus). La majoration qui doit lui être attribuée est donc bien de 5 NR.

La majoration apportée par la butée automatique remplaçant la confirmation étant supérieure à ce que peut apporter la variable expérience, sa progression ultérieure dans les niveaux de cette variable ne donnera pas lieu à une majoration de sa rémunération, ni pour le niveau 3, ni pour le niveau 4.

Par contre, sa progression dans les autres variables n'en est pas affectée ; si ce Nivoculteur progresse en terme de polyvalence, de spécialisation ou de responsabilité, sa progression dans les niveaux de ces variables donnera lieu aux majorations prévues.

#### **2.1.4. Permanents exerçant dans deux catégories d'emplois différentes**

Les permanents exerçant un « métier d'hiver » et un « métier d'été » constituent un cas particulier et leur positionnement doit s'effectuer à la fois en fonction du droit général du travail et des catégories d'emplois dans lesquelles ils sont positionnés. Le droit général du travail stipule qu'en cas d'appartenance à deux catégories d'emplois, les permanents doivent être rémunérés au NR de base le plus élevé.

**Pour s'y conformer, un double positionnement devra être réalisé en entretien. Après calcul de la prise en compte des variables pour les deux postes, c'est le NR total le plus favorable qui sera retenu.**

Cette possibilité est reprise dans l'un des exemples de calcul de salaire, page 52.

#### **2.1.5. Transposition**

Le positionnement par rapport à la classification devra être effectué dans toutes les entreprises de la branche. Il s'effectuera à l'aide des tableaux de correspondance.

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement devra être réalisé par l'employeur, par rapport à la base des emplois définie au sein de chaque entreprise, tout en s'inspirant des exemples donnés dans le présent guide méthodologique. Cette base et ce positionnement devront faire l'objet d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel lorsque celles-ci existent au sein de l'entreprise.

## 2.2. PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE

### 2.2.1. Définition

Dans le cadre de l'accord, **l'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi.**

Ses niveaux sont définis comme suit :

- Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi,
- Niveau 2 : expérience permettant 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.

### 2.2.2. Critère et indicateurs

Le critère de positionnement est donc l'**autonomie**. Il est gradué, pour la définition des niveaux par les indicateurs de la supervision, de la compétence de formateur ou d'encadrant, et de l'expertise reconnue.

- Niveau 1 : pas d'autonomie
- Niveau 2 : autonomie supervisée
- Niveau 3 : autonomie sans supervision, rôle de formation
- Niveau 4 : autonomie y compris dans les cas exceptionnels, rôle d'encadrement, expertise reconnue par la hiérarchie

### **2.2.3. Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques**

**Expérience Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi :**

- ✓ Débutant, le salarié doit rester en liaison avec son responsable, qui le forme et valide toute ses appréciations
- ✓ Après un premier temps d'apprentissage, le salarié peut tenir son poste seul, tout en se référant à son responsable pour certains problèmes courants liés au fonctionnement de l'appareil comme au contact ordinaire avec la clientèle

**Expérience Niveau 2 : expérience correspondant à l'ancienne notion de confirmation : le salarié est 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 :**

- ✓ Le salarié est capable, en autonomie, de surveiller le fonctionnement de son appareil, de prêter assistance aux utilisateurs en difficulté, de réaliser un arrêt d'urgence et d'en référer à son responsable, de renseigner les personnes sur le domaine skiable et les pistes ouvertes, ...
- ✓ En cas de problème technique, d'accident, de conditions climatiques particulières, il doit faire appel au responsable compétent

**Expérience 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 :**

- ✓ Le salarié est capable de surveiller le fonctionnement de son appareil, de renseigner les personnes sur le domaine skiable et les pistes ouvertes, de prêter assistance aux utilisateurs en difficulté, de réaliser un arrêt d'urgence et d'en référer aux personnes compétentes sans faire appel au responsable, ...
- ✓ En cas de problème technique, d'accident, de conditions climatiques exceptionnelles, son diagnostic est jugé sûr par son responsable, même s'il peut devoir être validé
- ✓ Le salarié peut former des débutants sur son appareil

**Expérience 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 :**

- ✓ En toutes conditions, le salarié est capable de gérer son poste de travail en autonomie, son appréciation des situations est considérée comme très sûre par son responsable
- ✓ Il peut former et encadrer des débutants ou être le recours de vigies moins expérimentées

## 2.2.4. Exemples Conducteur de télési

**Expérience Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi :**

- ✓ Débutant, le salarié doit rester en liaison avec son responsable, qui le forme et valide toute ses appréciations
- ✓ Après un premier temps d'apprentissage, le salarié peut assurer seul le fonctionnement de son appareil, en se référant à son responsable pour certains problèmes courants liés au fonctionnement de l'appareil comme au contact avec la clientèle

**Expérience Niveau 2 : expérience correspondant à l'ancienne notion de confirmation : le salarié est 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 :**

- ✓ Le salarié peut préparer seul la visite de ligne<sup>3</sup>, assurer en autonomie le fonctionnement de son appareil dans les règles de sécurité en vigueur et gérer les relations avec la clientèle, en faisant parfois appel à son responsable
- ✓ La validation par un responsable compétent est cependant nécessaire dans les situations d'incident, d'accident ou de conditions météorologiques difficiles

**Expérience 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 :**

- ✓ Le salarié peut préparer seul la visite de ligne, assurer en autonomie le fonctionnement de son appareil dans les règles de sécurité en vigueur et gérer les relations avec la clientèle, sans faire appel à son responsable
- ✓ Il est capable de gérer en autonomie les situations d'incident, d'accident ou de conditions météorologiques difficiles
- ✓ Il peut former des débutants

**Expérience 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 :**

- ✓ En toutes conditions, le salarié est capable de gérer son poste de travail en autonomie, son appréciation des situations d'incidents, d'accidents ou des conditions météorologiques est considérée comme très sûre par son responsable
- ✓ Il peut former des débutants, être le recours ou encadrer d'autres conducteurs moins expérimentés

---

<sup>3</sup> Si celle-ci n'est pas réalisée par d'autres pour des raisons touchant à l'organisation du service.

## **2.2.5. Exemples Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré**

**Expérience Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi :**

- ✓ Débutant, le salarié doit rester en liaison avec son responsable, qui le forme et valide toute ses appréciations
- ✓ Après un premier temps d'apprentissage, le salarié peut assurer en autonomie l'entretien et/ou la surveillance d'un secteur selon les directives de son responsable

**Expérience Niveau 2 : expérience correspondant à l'ancienne notion de confirmation : le salarié est 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 :**

- ✓ Le salarié peut assurer en autonomie l'ensemble des tâches liées à la sécurisation des pistes, leur ouverture et leur fermeture, et les interventions sur des accidents légers, tâches pour lesquelles son appréciation peut être validée par son responsable ou un pisteur plus expérimenté
- ✓ Il reste généralement accompagné par un pisteur plus expérimenté pour les interventions sur accidents, particulièrement si ceux-ci sont importants

**Expérience 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 :**

- ✓ Le salarié peut assurer en autonomie l'ensemble les tâches liées à la sécurisation des pistes, leur ouverture et leur fermeture, et les interventions sur accidents ;
- ✓ Lors d'interventions sur accident, il peut être le coordonnateur des secours
- ✓ Son appréciation des situations n'a plus à être validée par son responsable ou un pisteur plus expérimenté
- ✓ Il peut former des débutants

**Expérience 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 :**

- ✓ Le salarié peut assurer en autonomie l'ensemble les tâches liées à la sécurisation des pistes, leur ouverture et leur fermeture, et les interventions sur accidents ; son appréciation n'a plus à être validée par son responsable ou un pisteur plus expérimenté
- ✓ Lors d'interventions sur accident, il est généralement le coordonnateur des secours
- ✓ Lors de secours difficiles, notamment sur avalanche, il peut organiser et gérer l'intervention
- ✓ Il peut former des débutants, être le recours ou encadrer d'autres pisteurs moins expérimentés ; il peut être Maître-Pisteur

## **2.2.6. Exemples Conducteur d'engin de damage**

**Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi :**

- ✓ Débutant, le salarié doit rester en liaison avec son responsable, qui le forme et valide toute ses interventions
- ✓ Après un premier temps d'apprentissage, le salarié peut assurer la préparation de l'engin et l'entretien du manteau neigeux d'un secteur selon les directives de son responsable

**Niveau 2 : expérience correspondant à l'ancienne notion de confirmation : le salarié est 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 :**

- ✓ Le salarié peut assurer en autonomie la préparation et la vérification de l'engin ainsi que l'ensemble des tâches liées à l'entretien du manteau neigeux d'un ou plusieurs secteur(s) donné(s)
- ✓ La qualité de son travail (vérification, damage, stocks de neige, dégagement des remontées, ...) peut devoir être validée par le responsable, particulièrement lors de travail en conditions difficiles

**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 :**

- ✓ Le salarié assure en autonomie la préparation et la vérification de l'engin ainsi que l'ensemble des tâches liées à l'entretien du manteau neigeux d'un ou plusieurs secteur(s) donné(s)
- ✓ Il est autorisé à décider par lui même de l'adaptation de son travail aux conditions du terrain et la qualité de son travail n'a plus à être validée que de manière occasionnelle
- ✓ Il peut 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 :**

- ✓ Le salarié assure en autonomie la préparation et la vérification de l'engin ainsi que l'ensemble des tâches liées à l'entretien du manteau neigeux d'un ou plusieurs secteur(s) donné(s)
- ✓ Il est autorisé à décider par lui même de l'adaptation de son travail aux conditions du terrain et la qualité de son travail n'a plus à être validée
- ✓ Il peut former des débutants, être un recours et/ou encadrer des conducteurs moins expérimentés

## **2.2.7. Exemples Hôte de vente**

**Expérience Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi :**

- ✓ Débutant, le salarié doit rester en liaison avec son responsable, qui le forme et valide toute ses interventions
- ✓ Après un premier temps d'apprentissage, le salarié peut transmettre des informations et vendre des forfaits au public selon les directives de son responsable

**Expérience Niveau 2 : expérience correspondant à l'ancienne notion de confirmation : le salarié est 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 :**

- ✓ Le salarié peut assurer en autonomie l'information, la vente au public des principales prestations et le premier niveau de gestion des litiges ; les situations délicates ou rares doivent être validées par le responsable
- ✓ Le salarié réalise les opérations de reporting et de gestion de caisse (clôture, rapport de caisse, identification des erreurs, tri des moyens de paiement et bordereaux) ainsi que les ventes de prestations rares ou spécifiques (groupes, saisons, hébergeurs, tour opérateurs, ...), sous la supervision de son supérieur ou d'un hôte de vente plus expérimenté qui valide ses propositions

**Expérience 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 :**

- ✓ Le salarié assure en autonomie l'information, la vente au public de tous les types de prestations (groupes, saisons, hébergeurs, tour opérateurs, ...), et les premiers niveaux de gestion des litiges, de reporting et de gestion de caisse (clôture, rapport de caisse, identification des erreurs, tri des moyens de paiement et bordereaux)
- ✓ Le recours au supérieur hiérarchique ou à un hôte de vente plus expérimenté ne concerne plus que les situations exceptionnelles (arrêt d'exploitation, accueil de personnes bloquées en altitude, ...)
- ✓ Le salarié peut assurer la formation d'hôte de vente débutant

**Expérience 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 :**

- ✓ Le salarié assure en autonomie l'information, la vente au public de tous les types de prestations (groupes, saisons, hébergeurs, tour opérateurs, ...), et les premiers niveaux de gestion des litiges, de reporting et de gestion de caisse (clôture, rapport de caisse, identification des erreurs, tri des moyens de paiement et bordereaux) sans recours au supérieur hiérarchique ou à un hôte de vente plus expérimenté
- ✓ Le salarié peut gérer en autonomie tout ou partie des situations exceptionnelles (arrêt d'exploitation, accueil de personnes bloquées en altitude, ...)
- ✓ Il peut former des débutants, être un recours ou encadrer des hôtes de vente moins expérimentés.

## 2.3. PRISE EN COMPTE DE LA SPECIALISATION

### 2.3.1. Définition

Dans le cadre de l'accord, **la spécialisation est entendue comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire.**

NB : 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.

Les niveaux de spécialisation sont définis comme suit :

- 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 l'acquisition de compétences spécifiques,
- Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.

### 2.3.2. Critère et indicateurs

Le critère de prise en compte de la spécialisation est la mise en œuvre de compétences spécifiques au poste de travail, tout en restant dans le champ de la même catégorie d'emplois.

Ce critère est gradué en fonction de l'importance de ces compétences dans la tenue du poste.

- Niveau 1 : pas de spécialisation
- Niveau 2 : spécialisation partielle
- Niveau 3 : spécialisation totale

### **2.3.3 Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques**

**Spécialisation Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type.**

- ✓ Non spécialisé, la Vigie ou l'Agent des remontées mécaniques assure les tâches d'aide à l'embarquement ou au débarquement et l'appui au Conducteur dans le bon fonctionnement d'une remontée sans caractéristique particulière : les compétences qu'il développe sont donc mises en œuvre par tous les Vigies ou Agents de Remontées Mécaniques

**Spécialisation Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ La Vigie ou l'Agent des remontées mécaniques exerce à l'embarquement d'une remontée mécanique jugée difficile, nécessitant la détection et le filtrage des personnes mal ou sous-équipées ou de niveau trop faible au regard de la difficulté de montée ou de descente ; il développe de fait des compétences spécifiques dans le registre relationnel et dans l'analyse du positionnement des personnes par rapport à leur équipement et leur niveau, mais l'ensemble de son poste n'en est pas modifié

**Spécialisation Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ La Vigie ou l'Agent des remontées mécaniques exerce à l'embarquement d'une remontée mécanique pour débutant ; il doit donc en permanence faciliter l'apprentissage de l'utilisation du téléski à des enfants, des adultes débutants ou des adultes accompagnant des débutants : toutes ses compétences doivent donc être empreintes d'une approche pédagogique

## 2.3.4. Exemples Conducteur de téléski

**Spécialisation Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type.**

- ✓ Non spécialisé, le Conducteur de téléski assure le fonctionnement d'une remontée ne posant pas de problème technique particulier et ne nécessitant ni filtrage ni aide pédagogique : ses compétences correspondent à la base de l'emploi, elles sont mises en œuvre par tous les Conducteurs de téléski

**Spécialisation Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ Le Conducteur de téléski assure le fonctionnement d'une remontée jugée difficile, nécessitant la détection et le filtrage des personnes mal ou sous-équipées ou de niveau trop faible au regard de la difficulté de montée ou de descente ; il développe de fait des compétences spécifiques dans le registre relationnel et dans l'analyse du positionnement des personnes par rapport à leur équipement et leur niveau, mais l'ensemble de son poste n'en est pas modifié

**Spécialisation Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ Le Conducteur de téléski assure le fonctionnement d'une remontée mécanique posant des problèmes techniques récurrents ou pour débutant ; il doit donc en permanence soit faire face lui-même à des incidents techniques répétés, soit faciliter l'apprentissage de l'utilisation du téléski à des enfants, des adultes débutants ou des adultes accompagnant des débutants ; de fait, toutes ses compétences doivent être complétées par des compétences spécifiques dans le domaine technique ou relationnel

### **2.3.5. Exemples Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré**

**Spécialisation Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type.**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré non spécialisé assure les conditions de sécurité maximale des pistes, surveille un secteur et intervient sur les accidents : les compétences qu'il met en œuvre correspondent à la base de l'emploi, elles sont mises en œuvre par tous les Pisteurs-secouristes 1<sup>er</sup> degré

**Spécialisation Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent l'acquisition de compétences spécifiques<sup>4</sup>.**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré peut être observateur nivo-météo habilité par Météo-France, ou aide artificier (ou servant d'avalanche), ou Moniteur de secourisme ; il peut aussi participer à des créations de pistes ou de chemins ; de fait, il développe des compétences spécifiques dans l'un ou l'autre de ces domaines, compétences qui viennent compléter celles du Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré non spécialisé.

**Spécialisation Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré positionné au niveau 3 de la spécialisation tient un poste spécialisé : responsable des secours sur piste ou sur secteur, coordonnateur des évacuations, ... Toutes ses compétences sont spécifiques au poste qu'il occupe.

---

<sup>4</sup> Pour les Pisteurs-secouristes, la spécialité d'Artificier est reconnue par une prime spécifiques et ne doit donc pas être prise en compte dans le positionnement. Les spécialisations de Moniteur Maître-chien et Maître-pisteur, n'étant pas utilisées dans le cadre de l'emploi de Pisteur-secouriste, n'ont pas à être prises en compte.

### **2.3.6. Exemples Conducteur d'engin de damage**

**Spécialisation Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type.**

- ✓ Non spécialisé, le conducteur d'engin de damage conduit et peut entretenir une machine de type plateau et n'intervient pas sur des pistes spécifiques nécessitant des compétences particulières : pistes d'entraînement et de compétition, snow-parcs, border-cross, ... Les compétences qu'il met en œuvre correspondent à la base de l'emploi, elles sont mises en œuvre par tous les Conducteurs d'engin de damage.

**Spécialisation Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ Le conducteur d'engin de damage positionné au niveau 2 de la spécialisation intervient ponctuellement sur le damage de pistes spécifiques nécessitant des compétences particulières : pistes d'entraînement et de compétition, snow-parcs, border-cross, jardins d'enfants, ... Il développe donc des compétences spécifiques pour une partie de son travail.

**Spécialisation Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ Le conducteur d'engin de damage conduit et peut entretenir une machine à treuil et/ou ne travaille que sur des pistes spécifiques nécessitant des compétences particulières : pistes d'entraînement et de compétition, snow-parcs, border-cross, jardins d'enfants, ... Toutes ses compétences sont donc spécifiques au poste qu'il occupe.

### **2.3.7. Exemples Hôte de vente**

**Spécialisation Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type.**

- ✓ Non spécialisé, l'Hôte de vente enregistre les réservations, prévend et vend au public les différents produits de la station liés ou non aux remontées mécaniques. Les compétences qu'il met en œuvre correspondent à la base de l'emploi, elles sont mises en œuvre par tous les Hôtes de vente.

**Spécialisation Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ L'Hôte de vente positionné au niveau 2 de la spécialisation enregistre les réservations, prévend et vend les différents produits de la station au public et ponctuellement aux professionnels (Tours Opérateurs, hébergeurs, guides et moniteurs, ...); il met alors en œuvre des compétences spécifiques à ce type de contact et de produits, mais seulement pour une partie de son travail.

**Spécialisation Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent l'acquisition de compétences spécifiques.**

- ✓ L'Hôte de vente positionné au niveau 3 de la spécialisation enregistre les réservations, prévend et vend les différents produits de la station exclusivement auprès de professionnels (Tours Opérateurs, hébergeurs, guides et moniteurs, ...) ou tient une caisse spécialisée dans la gestion des réclamations et litiges; de par le type de contact et de produits, toutes ses compétences sont donc spécifiques au poste qu'il occupe.

## 2.4. PRISE EN COMPTE DE LA POLYVALENCE

### 2.4.1. Définition

Dans le cadre de l'accord, **la polyvalence est entendue comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emplois que celle du titulaire.** Ses niveaux sont définis comme suit :

- 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.

### 2.4.2. Critère et indicateurs

Le critère est la mise en œuvre de compétences appartenant à une autre catégorie d'emplois.

Ce critère est gradué par le caractère occasionnel ou régulier de la mise en œuvre de ces compétences.

- Niveau 1 : pas de polyvalence
- Niveau 2 : polyvalence ponctuelle
- Niveau 3 : polyvalence régulière

### **2.4.3. Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques**

**Polyvalence Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Non polyvalent, la Vigie ou l'Agent des remontées mécaniques effectue des tâches de surveillance d'embarquement ou de débarquement. Toutes ses compétences sont donc propres à sa catégorie d'emplois.

**Polyvalence Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ La Vigie ou l'Agent des remontées mécaniques positionné au niveau 2 de la polyvalence met en oeuvre de manière occasionnelle des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : contrôle des titres, maintenance ou réparation de la remontée, surveillance de parking, ...

**Polyvalence Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ La Vigie ou l'Agent des remontées mécaniques positionné au niveau 3 de la polyvalence met en oeuvre de manière régulière des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : le contrôle des titres, la maintenance ou la réparation de la remontée, ou la surveillance de parkings peuvent notamment faire partie intégrante de son poste

#### **2.4.4. Exemples Conducteur de téléski**

##### **Polyvalence Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Non polyvalent, le Conducteur de téléski assure le bon fonctionnement de son installation, gère la relation avec la clientèle et fait face aux aléas qui leur sont liés. Toutes ses compétences sont donc propres à sa catégorie d'emplois.

##### **Polyvalence Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur de téléski positionné au niveau 2 de la polyvalence met en oeuvre de manière occasionnelle des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : contrôle des titres, maintenance ou réparation de la remontée, participation aux visites mensuelles ou annuelles, ...

##### **Polyvalence Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur de téléski positionné au niveau 3 de la polyvalence met en oeuvre de manière régulière des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : le contrôle des titres, la maintenance ou la réparation de la remontée, la participation aux visites mensuelles ou annuelles peuvent notamment faire partie intégrante de son poste.

## **2.4.5. Exemples Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré**

**Polyvalence Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Non polyvalent, le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré assure les conditions de sécurité maximale des pistes, surveille un secteur et intervient sur les accidents. Toutes ses compétences sont donc propres à sa catégorie d'emplois.

**Polyvalence Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré positionné au niveau 2 de la polyvalence met en oeuvre de manière occasionnelle des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : contrôle des titres, nivoculture, ....

**Polyvalence Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré positionné au niveau 3 de la polyvalence met en oeuvre de manière régulière des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : le contrôle des titres ou la nivoculture peuvent notamment faire partie intégrante de son poste

## **2.4.6. Exemples Conducteur d'engin de damage**

### **Polyvalence Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Non polyvalent, le Conducteur d'engin de damage entretient le manteau neigeux et peut effectuer l'entretien courant et la vérification de son engin. Toutes ses compétences sont donc propres à sa catégorie d'emplois.

### **Polyvalence Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur d'engin de damage positionné au niveau 2 de la polyvalence met en oeuvre de manière occasionnelle des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : participation aux réparations, mise au point du plan de damage, gestion de stocks de pièces, ...

### **Polyvalence Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur d'engin de damage positionné au niveau 3 de la polyvalence met en oeuvre de manière régulière des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : la participation aux réparations, la mise au point du plan de damage ou la gestion de stocks de pièces peuvent notamment faire partie intégrante de son poste.

## **2.4.7. Exemples Hôte de vente :**

### **Polyvalence Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ Non polyvalent, l'Hôte de vente enregistre les réservations, prévend et vend les différents produits de la station liés ou non aux remontées mécaniques. Toutes ses compétences sont donc propres à sa catégorie d'emplois.

### **Polyvalence Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ L'Hôte de vente positionné au niveau 2 de la polyvalence met en oeuvre de manière occasionnelle des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : contrôle des titres, entretien des locaux, actions commerciales ou d'animation, ...

### **Polyvalence Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois**

- ✓ L'Hôte de vente positionné au niveau 3 de la polyvalence met en oeuvre de manière régulière des tâches liées à une autre catégorie d'emploi : le contrôle des titres, l'entretien des locaux, la réalisation d'actions commerciales ou d'animation peuvent notamment faire partie intégrante de son poste

## 2.5. PRISE EN COMPTE DE LA RESPONSABILITE

### 2.5.1. Définition

Dans le cadre de l'accord, **la responsabilité est entendue comme la gestion de tâches, de matériels et/ou de personnes**. Ses niveaux sont définis comme suit :

- Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base de la catégorie d'emplois,
- 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.

### 2.5.2. Critère et indicateurs

Le critère est la gestion, de tâches, de matériels et/ou de personnes, allant au delà de la base de l'emploi.

Ce critère est gradué en fonction de la responsabilité déléguée au salarié. Cette délégation peut ne pas exister, être partielle ou totale.

- Niveau 1 : pas de responsabilité au delà de la base de la catégorie d'emplois,
- Niveau 2 : responsabilités partielles au delà de la base de la catégorie d'emplois,
- Niveau 3 : responsabilités totales supérieures à la base de la catégorie d'emplois.

### **2.5.3. Exemples Vigie et Agent des remontées mécaniques**

#### **Responsabilité Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ La Vigie ou l'Agent des remontée mécaniques positionné à ce niveau assume les responsabilités liées à la base de sa catégorie d'emplois : la surveillance des embarquements ou débarquements

#### **Responsabilité Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ La Vigie ou l'Agent des remontée mécaniques positionné au niveau 2 assume, sous la supervision de son supérieur hiérarchique, des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : vérification d'équipements de sécurité, premier niveau de maintenance, ...

#### **Responsabilité Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ La Vigie ou l'Agent des remontée mécaniques positionné au niveau 3 assume en toute autonomie des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : la vérification d'équipements de sécurité et le premier niveau de maintenance peuvent notamment faire partie intégrante de son poste

## **2.5.4. Exemples Conducteur de téléski**

### **Responsabilité Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur de téléski positionné à ce niveau assume les responsabilités liées à la base de sa catégorie d'emplois : bon fonctionnement de son installation, gestion de la relation avec la clientèle et des aléas qui leur sont liés

### **Responsabilité Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur de téléski positionné au niveau 2 assume, sous la supervision de son supérieur hiérarchique, des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : gestion d'équipement de sécurité, premier niveau de maintenance, ...

### **Responsabilité Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur de téléski positionné au niveau 3 assume en toute autonomie des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : gestion d'équipement de sécurité, premier niveau de maintenance, ou l'encadrement de personnels peuvent notamment faire partie intégrante de son poste

## **2.5.5. Exemples Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré**

### **Responsabilité Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré positionné à ce niveau assume les responsabilités liées à la base de sa catégorie d'emplois : assurer des conditions de sécurité maximales des pistes, surveiller un secteur et intervenir sur les accidents.

### **Responsabilité Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré positionné au niveau 2 assume, sous la supervision de son supérieur hiérarchique, des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : visites de lignes, gestion de secteur, ...

### **Responsabilité Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré positionné au niveau 3 assume en toute autonomie des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : les visites de lignes, la gestion de secteur, l'encadrement d'une équipe ou la gestion des secours peuvent notamment faire partie intégrante de son poste.

## **2.5.6. Exemples Conducteur d'engin de damage**

### **Responsabilité Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur d'engin de damage positionné à ce niveau assume les responsabilités liées à la base de sa catégorie d'emplois : l'entretien du manteau neigeux et éventuellement l'entretien courant et la vérification de son engin.

### **Responsabilité Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur d'engin de damage positionné au niveau 2 assume, sous la supervision de son supérieur hiérarchique, des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : gestion de l'entretien, encadrement d'aides-conducteurs, ...

### **Responsabilité Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ Le Conducteur d'engin de damage positionné au niveau 3 assume en toute autonomie des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : la gestion de l'entretien ou l'encadrement d'aides-conducteurs peuvent notamment faire partie intégrante de son poste.

## **2.5.7. Exemples Hôte de vente**

### **Responsabilité Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ L'Hôte de vente positionné à ce niveau assume les responsabilités liées à la base de sa catégorie d'emplois : l'enregistrement des réservations, la prévente et la vente les différents produits de la station.

### **Responsabilité Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ L'Hôte de vente positionné au niveau 2 assume, sous la supervision de son supérieur hiérarchique, des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : arrêts de compte, encadrement de personnel, ...

### **Responsabilité Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois**

- ✓ L'Hôte de vente positionné au niveau 3 assume en toute autonomie des responsabilités non liées à la base de sa catégorie d'emplois : les arrêts de compte, l'encadrement de personnel ou le convoyage des recettes peuvent notamment faire partie intégrante de son poste.

## **ETAPE N°3 : CALCULER LE SALAIRE**

### **3.1. Principes**

L'étape 1 a permis de déterminer la catégorie d'emplois du salarié et le Niveau de Rémunération de base qui lui est lié.

L'étape 2 a permis de positionner le salarié et son poste par rapport aux quatre variables de dimensionnement.

L'étape 3 est de loin la plus simple, le calcul du salaire s'effectuant par l'addition du NR de base et de l'ensemble des NR de majoration.

Il suffit donc :

- De déterminer le NR de base de la catégorie d'emplois
- D'additionner, le cas échéant :
  - la majoration liée à l'expérience ( + 1, 2 ou 3 NR)
  - la majoration liée à la spécialisation ( + 1 ou 2 NR)
  - la majoration liée à la polyvalence ( + 1 ou 2 NR)
  - la majoration liée à la responsabilité ( + 1 ou 2 NR)

Le total est donc compris entre le NR de base de la catégorie d'emplois (si le salarié n'a ni expérience, ni spécialisation, ni polyvalence, ni responsabilité) et le NR de base plus 9 NR (si le salarié est positionné au maximum de toutes les variables de dimensionnement).

### **3.2. Exemples**

Les exemples qui suivent vont permettre de reprendre l'ensemble des étapes en partant de situations concrètes concernant les catégories d'emplois de :

- Vigie et Agent des Remontées Mécaniques,
- Conducteur de téléski,
- Pisteur-Secouriste 1<sup>er</sup> degré,
- Conducteur d'engin de damage
- Hôte de vente.

Un dernier exemple, page 52, permettra de revenir sur le cas d'un permanent exerçant dans deux catégories d'emplois différentes.

### 3.2.1. Exemple Vigie

**Situation :**

Salarié ayant quatre saisons d'expérience, capable de gérer son poste en autonomie y compris en cas de problème, formant des Vigies débutantes, assurant l'embarquement et l'appui à un Conducteur de télésiège et réalisant ponctuellement des tâches de contrôle.

**NR de base :**

Il est déterminé par le tableau de correspondance, page 12.

Vigie : NR de base = NR 200

**Positionnement :**

Critères et indicateurs	Variables	Niveaux	Majorations
Forme des débutants	Expérience	Niveau 4	+ 3 NR
Assure l'embarquement et l'appui au conducteur, coeur de l'emploi de Vigie	Spécialisation	Niveau 1	pas de majoration
Réalise ponctuellement des tâches de contrôle	Polyvalence	Niveau 2	+ 1 NR
Pas de responsabilité définie	Responsabilité	Niveau 1	pas de majoration
<b>TOTAL</b>			+ 4 NR

**Calcul :**

NR de base	:	200
Majoration expérience	:	+ 3
Majoration spécialisation	:	0
Majoration polyvalence	:	+ 1
Majoration responsabilité	:	0
<u>Total</u>	:	<u>NR 204</u>

### 3.2.2. Exemple Conducteur de téléski

**Situation :**

Conducteur de téléski, dix saisons d'expérience, encadrant deux Vigies ou Agents des Remontées Mécaniques, autonome y compris dans la gestion des aléas et exceptions, assurant ponctuellement le contrôle des forfaits

**NR de base :**

Il est déterminé par le tableau de correspondance, page 12.  
Conducteur de téléski : NR de base = NR 201

**Positionnement :**

Critères et indicateurs	Variables	Niveaux	Majorations
Autonome y compris dans la gestion des aléas et exceptions	Expérience	Niveau 4	+ 3 NR
Pas de spécialisation mentionnée	Spécialisation	Niveau 1	Pas de majoration
Assurant ponctuellement le contrôle des forfaits	Polyvalence	Niveau 2	+ 1 NR
Encadrement	Responsabilité	Niveau 3	+ 2 NR
<b>TOTAL</b>			+ 6 NR

**Calcul :**

NR de base	:	201
Majoration expérience	:	+ 3
Majoration spécialisation	:	0
Majoration polyvalence	:	+ 1
Majoration responsabilité	:	+ 2
<u>Total</u>	:	<u>NR 207</u>

### 3.2.3. Exemple Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré

**Situation :**

Pisteur-secouriste 1<sup>er</sup> degré, trois saisons d'expérience, aide-artificier, autonome sur les tâches de base du métier, généralement accompagné par un pisteur plus expérimenté sur les secours

**NR de base :**

Il est déterminé par le tableau de correspondance, page 14.  
 Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1<sup>er</sup> degré :  
 NR de base = NR 203

**Positionnement :**

Critères et indicateurs	Variables	Niveaux	Majorations
Autonome sur les tâches de base du métier, généralement accompagné par un pisteur plus expérimenté sur les secours : le critère positionne le salarié au niveau 2, + 1 NR. Mais le salarié bénéficie de la majoration automatique liée à la butée de progression automatique après 2 saisons. La majoration liée à l'expérience est donc définie par le tableau du point 2.1.3, page 20. Cette majoration le positionne au niveau 3.	Expérience	Niveau 3	+ 2 NR
Aide-artificier	Spécialisation	Niveau 2	+ 1 NR
Pas de polyvalence particulière	Polyvalence	Niveau	pas de majoration
Pas de responsabilité particulière	Responsabilité	Niveau	pas de majoration
<b>TOTAL</b>			+ 2 NR

**Calcul :**

NR de base	:	203
Majoration expérience	:	1
Majoration spécialisation	:	1
Majoration polyvalence	:	0
Majoration responsabilité	:	0
<u>Total</u>	:	<u>NR 205</u>

### 3.2.4. Exemple Conducteur d'engin de damage

#### Situation :

Conducteur de machine à plateau, vingt saisons d'expérience, autonome y compris en conditions météorologiques très difficiles, encadrant des Conducteurs débutants

#### NR de base :

Il est déterminé par le tableau de correspondance, page 14.  
 Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier : NR de base = NR 203

#### Positionnement :

Critères et indicateurs	Variables	Niveaux	Majorations
Autonome y compris en conditions météorologiques très difficiles : le critère positionne le salarié au niveau 4, + 3 NR. Mais le salarié bénéficie de la majoration automatique liée à la butée de progression automatique après 2 saisons. La majoration liée à l'expérience est donc définie par le tableau du point 2.1.3, page 20. Cette majoration lui apporte 5 NR.	Expérience	Niveau 4	+ 5 NR
Machine à plateau, coeur de la catégorie d'emplois	Spécialisation	Niveau 1	pas de majoration
Pas de polyvalence particulière	Polyvalence	Niveau 1	pas de majoration
Encadrant des Conducteurs débutants	Responsabilité	Niveau 3	+ 2 NR
<b>TOTAL</b>			<b>+ 5 NR</b>

#### Calcul :

NR de base	:	203
Majoration expérience	:	+ 5
Majoration spécialisation	:	0
Majoration polyvalence	:	0
Majoration responsabilité	:	+ 2
<u>Total</u>	:	<u>NR 210</u>

### 3.2.5. Exemple Hôte de vente

#### Situation :

Hôte de vente, douze saisons d'expérience, tenant ponctuellement une caisse spécifique aux professionnels de la montagne, formant et encadrant en autonomie trois Hôtes de vente

#### NR de base :

Il est déterminé par le tableau de correspondance, page 16.  
Hôte de vente : NR de base = NR 201

#### Positionnement :

Critères et indicateurs	Variables	Niveaux	Majorations
Formation et encadrement	Expérience	Niveau 4	+ 3 NR
Tenue ponctuelle d'une caisse spécifique	Spécialisation	Niveau 2	+ 1 NR
Pas de polyvalence particulière	Polyvalence	Niveau 1	pas de majoration
Encadrement	Responsabilité	Niveau 3	+ 2 NR
<b>TOTAL</b>			<b>+ 6 NR</b>

#### Calcul :

NR de base	:	201
Majoration expérience	:	+ 3
Majoration spécialisation	:	+ 1
Majoration polyvalence	:	0
Majoration responsabilité	:	+ 2
<u>Total</u>	:	<u>NR 207</u>

### 3.2.6. Exemple Permanent Chef de secteur pistes l'hiver et Ouvrier d'entretien et de montage l'été

**Situation :**

L'hiver Chef de secteur piste jusqu'à neuf personnes encadrées, huit saisons d'expérience, gérant son secteur en complète autonomie, sans spécialisation, sans polyvalence ni responsabilité particulières. L'été Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, autonome, mais travaillant sous la responsabilité directe d'un Technicien, responsable de gestion de stocks de pièce

**Positionnement 1 : Chef de secteur pistes jusqu'à neuf personnes encadrées :**

NR de base (cf. tableau de correspondance, page 14) = 217

Critères et indicateurs	Variables	Niveaux	Majorations
Gérant son secteur en complète autonomie	Expérience	Niveau 4	+ 3 NR
Sans spécialisation particulière	Spécialisation	Niveau 1	pas de majoration
Sans polyvalence particulière	Polyvalence	Niveau 1	pas de majoration
Sans responsabilité particulière	Responsabilité	Niveau 1	pas de majoration
TOTAL DES MAJORATIONS			+ 3 NR

Total du positionnement 1 : NR de base 217, + 3 NR de majoration = 220

**Positionnement 2 : Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé :**

NR de base (cf. tableau de correspondance, page 12) = 209

Critères et indicateurs	Variables	Niveaux	Majorations
Autonome mais travaillant sous la responsabilité directe d'un Technicien	Expérience	Niveau 2	+ 1 NR
Sans spécialisation particulière	Spécialisation	Niveau 1	pas de majoration
Responsable de gestion de stocks de pièces	Polyvalence	Niveau 2	+ 1 NR
Responsable de gestion de stocks de pièces	Responsabilité	Niveau 3	+ 2 NR
TOTAL DES MAJORATIONS			+ 4 NR

Total du positionnement 2 : NR de base 209, + 4 NR de majoration = 213

**Positionnement final :**

Le NR le plus élevé étant celui du positionnement 1, c'est celui-ci qui devra être retenu.

Positionnement : NR 220

## **ANNEXES**

**Grille de transposition des dénominations d'emplois**

**Fiche-type pour le positionnement**

**Avenant relatif à la classification, extrait de la CCN**

**Grille des salaires signée le 5 juillet 2006 et annexée à l'avenant n°32**

## GRILLE DE TRANSPOSITION DES DENOMINATIONS D'EMPLOIS<sup>5</sup>

### Correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des emplois de la Catégorie *Ouvriers*

Anciennes dénominations conventionnelles	Nouvelles catégories d'emplois	
Agent d'exploitation	Selon l'activité	Agent de service
		Contrôleur
		Vigie et Agent des remontées mécaniques
		Cabinier
		Conducteur de téléski
Autres emplois ne nécessitant pas de qualification particulière	Vigie et Agent des remontées mécaniques	
Pisteur patrouilleur	Patrouilleur	
Conducteur de téléski confirmé	Conducteur de téléski	
Cabinier de téléphérique confirmé	Cabinier	
Contrôleur confirmé	Contrôleur	
Ouvrier entretien et montage	Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	
Conducteur d'engin de transport routier ou de chantier (permis VL)	Selon l'activité	Conducteur transport en commun
		Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier
Ouvrier attaché à la production de neige	Nivoculteur	
Pisteur - secouriste 1er degré	Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 <sup>er</sup> degré	
Conducteur d'engin de damage ou de TP ne nécessitant pas le permis C	Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier	
Pisteur - secouriste 1er degré confirmé	Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 <sup>er</sup> degré	
Conducteur confirmé TK groupés	Conducteur de téléskis groupés	
Conducteur de téléporté à pinces fixes	Conducteur de télésiège à pinces fixes	
Cabinier de téléphérique participant à l'entretien courant	Cabinier	

<sup>5</sup> Les dénominations d'emplois sont reprises dans l'ordre de l'ancienne classification des emplois.

Agent polyvalent confirmé dans plusieurs fonctions de la catégorie 3	Les personnes répondant à cette ancienne dénomination doivent être positionnées dans la catégorie d'emploi la mieux rémunérée parmi les catégories auxquelles leur activité leur permet de prétendre. Au niveau du positionnement par rapport aux variables, ce type de professionnels sera positionné au plus haut niveau de la polyvalence et, en terme d'expérience, a minima au niveau 2.	
Contrôleur assermenté	Contrôleur assermenté	
Ouvrier entretien et montage confirmé	Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	
Magasinier	Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	
Conducteur de transport en commun	Conducteur de transport en commun	
Ouvrier confirmé attaché à la production neige	Nivoculteur	
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2ème degré	Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 <sup>ème</sup> degré	
Conducteur confirmé engin damage ou TP	Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier	
Conducteur confirmé de téléporté à pinces fixes	Conducteur de télésiège à pinces fixes	
Conducteur de télésiège débrayable et de télécabine débrayable	Conducteur de téléporté débrayable	
Ouvrier entretien et montage qualifié (tous corps d'état)	Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	
Pisteur - secouriste confirmé exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2ème degré	Pisteur - secouriste confirmé exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 <sup>ème</sup> degré	
Responsable d'équipe de pisteurs patrouilleurs	Transposition au cas par cas	
Responsable d'équipe d'engins de damage	Selon le nombre d'engins	Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de moins de 5 engins
		Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus
Conducteur confirmé de télésiège débrayable et de télécabine débrayable	Conducteur de téléporté débrayable	
Conducteur confirmé de téléphérique, funiculaire et DMC	Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	
Conducteur transport en commun assurant le transport du public, l'entretien et la maintenance	Conducteur de transport en commun	

Responsable d'exploitation et maintenance installation de production de neige moins de 6 salariés	Selon les responsabilités : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple</li> <li>• Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture</li> <li>• Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe</li> </ul>	
Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3ème degré	Pisteur - secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 <sup>ème</sup> degré	
Responsable d'équipe d'exploitation, de RM ou adjoint chef de secteur RM	Selon l'activité	Adjoint et Responsable de secteur
		Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes
Ouvrier entretien et montage hautement qualifié (tous corps d'état)	Technicien	
Responsable d'équipe de pisteurs ou chef secteur pistes + 6 personnes sous ses ordres et 3ème degré confirmé	Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	
Responsable de secteur ayant la responsabilité de téléportés et de téléskis (- 5 RM et - 10 salariés)	Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	
Ouvrier hautement qualifié en technologies nouvelles (informatique, hydraulique, électronique)	Selon le Domaine	Technicien (Domaines Exploitation RM ou Exploitation Pistes)
		Technicien niveau 1 (Domaine Administratif et Services Généraux)
Technicien diplômé non confirmé	Selon le Domaine et l'activité	Technicien (Domaines Exploitation RM ou Exploitation Pistes)
		Responsable des caisses et agent commercial spécialisé (Domaine Administratif et Services Généraux)
		Technicien niveau 1 (Domaine Administratif et Services Généraux)
Responsable d'exploitation et maintenance installation de production de neige plus de 6 salariés	Selon les responsabilités : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple</li> <li>• Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture</li> <li>• Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe</li> </ul>	
Chef d'équipe de pisteurs-secouristes ou chef de secteur pistes 6 à 9 personnes	Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	

## Correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des emplois de la Catégorie *Employés*

Anciennes dénominations conventionnelles	Nouvelles catégories d'emplois
Employé de bureau non spécialisé	Employé de bureau et aide comptable
Hôte de vente et d'accueil (caissier)	Hôte de vente
Standardiste	Employé et hôte d'accueil
Concierge	Employé et hôte d'accueil
Employé de bureau sachant utiliser un traitement texte	Employé de bureau et aide comptable
Hôte de vente et d'accueil confirmé (caissier)	Hôte de vente
Aide comptable	Employé de bureau et aide comptable
Hôte de vente et d'accueil pouvant coordonner le travail de plusieurs personnes d'un même point de vente ou d'information	Responsable de point de vente et agent commercial
Secrétaire	En fonction du niveau : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employé de bureau et aide-comptable</li> <li>• Autre employé administratif</li> <li>• Assistant et comptable</li> </ul>
Secrétaire qualifié	Assistant et comptable
Hôte de vente et d'accueil exerçant une fonction à responsabilité	Responsable de point de vente et agent commercial
Comptable ou agent administratif diplômé ou expérimenté	Assistant et comptable
Secrétaire hautement qualifié	Assistant et comptable qualifié
Responsable de caisses	Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes
Comptable ou agent administratif qualifié	Assistant et comptable qualifié
Dessinateur-projeteur	Technicien - Niveau 1
Agent commercial	Responsable de point de vente et agent commercial
Comptable ou agent administratif hautement qualifié exerçant une fonction d'encadrement d'un service administratif d'une exploitation comportant jusqu'à 20 salariés	Technicien - Niveau 1
Régisseur des recettes	Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes
Responsable général des ventes	Transposition au cas par cas

**Correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des emplois de la Catégorie *Techniciens et Agents de Maîtrise* :**

Anciennes dénominations conventionnelles	Nouvelles catégories d'emplois	
Responsable de secteur 5 à 8 RM	Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	
Chef groupe entretien et construction ayant au moins 5 salariés tous corps d'état sous ses ordres	Chef magasinier, Chef de groupe entretien et construction	
Chef magasinier	Chef magasinier, Chef de groupe entretien et construction	
Chef de secteur ayant au moins 10 pisteurs-secouristes sous ses ordres	Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	
Chef de service damage responsable de moins de 5 engins chenillés	Chef de service damage de moins de 5 engins	
Technicien confirmé	Technicien - Niveau 1	
Secrétaire de direction	Technicien - Niveau 1	
Responsable de secteur ayant la responsabilité d'un ensemble d'appareils de RM (+ de 8 appareils)	Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	
Chef service sécurité des pistes sans gestion administrative et comptable, de moins de 20 personnes	Selon le nombre de personnes	Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins
		Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes
Chef service damage responsable de 5 à 9 engins	Chef de service damage de 5 à 9 engins	
Technicien qualifié dans une ou plusieurs branches de la profession, tous corps d'état y compris dans les services administratifs et commerciaux	Selon le Domaine	Technicien - Niveau 2 (Domaine Administratif et Services Généraux)
		Technicien hautement qualifié (Domaine Exploitation RM)
Chef mécanicien	Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (Chef mécanicien, Chef électricien-électronicien, Chef de garage ou d'atelier)	
Chef électricien-électronicien		
Chef comptable responsable du service administratif et informatique dans une entreprise d'au moins 20 salariés	Technicien - Niveau 3	
Chef service sécurité des pistes sans gestion administrative et comptable d'au moins 20 personnes	Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	

Chef de garage ou d'atelier de tous types d'engins	Selon le nombre de salariés	Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (Chef mécanicien, Chef électricien-électronicien, Chef de garage ou d'atelier)
		Responsable de service technique dans une entreprise de plus de 50 salariés (Chef mécanicien, Chef électricien-électronicien, Chef de garage ou d'atelier)
Chef service damage responsable de 10 à 14 engins chenillés	Chef de service damage de 10 à 14 engins	
Chef mécanicien dans une entreprise comportant au moins 50 salariés	Responsable de service technique dans une entreprise de plus de 50 salariés (Chef mécanicien, Chef électricien-électronicien, Chef de garage ou d'atelier)	
Chef électricien-électronicien dans une entreprise comportant au moins 50 salariés		
Chef de garage ou d'atelier de tous types d'engins dans une entreprise comportant au moins 50 salariés		
Chef du service damage responsable de + de 14 engins chenillés	Chef de service damage de plus de 14 engins	
Chef comptable du service administratif et informatique d'une entreprise d'au moins 50 salariés	Technicien - Niveau 4	
Chef d'exploitation adjoint d'une entreprise comportant - de 50 salariés	Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	
Chef service sécurité des pistes (pistes et damage) avec gestion administrative et comptable de - 20 personnes et responsable du PIDA	Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	
Chef d'exploitation adjoint d'une entreprise comportant au - 50 salariés	Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) d'au moins 20 personnes et responsable du PIDA	Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	
Chef d'exploitation (moins de 20 personnes)	Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	
Chef de service sécurité des pistes d'au moins 30 personnes responsable d'un PIDA plus complexe	Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	

## Correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des emplois de la Catégorie *Ingénieurs et Cadres*

Anciennes dénominations conventionnelles	Nouvelles catégories d'emplois
Chef d'exploitation d'une entreprise employant plus de 20 personnes	Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation
Ingénieur ou cadre chargé de tout ou partie de l'exploitation	
Chef de service sécurité des pistes employant au moins 40 salariés - responsable du PIDA	Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA
Chef d'exploitation d'une entreprise employant plus de 20 personnes dans le cas d'une entreprise plus complexe	Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe
Ingénieur ou cadre chargé de tout ou partie de l'exploitation dans le cas d'une entreprise plus complexe	
Chef de service sécurité des pistes employant au moins 40 salariés - responsable du PIDA dans le cas d'une entreprise plus complexe	Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe
Chef d'exploitation d'une entreprise employant au moins 50 salariés	Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres
Directeur d'exploitation d'une entreprise comportant au moins 20 et moins de 50 salariés	Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés
Directeur d'exploitation d'une entreprise comportant au moins 50 et moins de 100 salariés	Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés
Directeur d'exploitation d'une entreprise comportant au moins 100 et moins de 150 salariés	Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés
Directeur d'exploitation d'une entreprise d'au moins 150 salariés	Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés
Directeur principal d'une entreprise comportant au moins 50 salariés	Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général

## FICHE TYPE POUR LE POSITIONNEMENT

### ENTREPRISE :

<b>Evaluateur</b> (nom, prénom et fonction) :	
<b>Salarié</b> (nom, prénom et fonction) :	
<b>Date de l'entretien :</b>	

### Emploi occupé :

Ancienne dénomination conventionnelle<sup>6</sup> :

Nouvelle catégorie d'emplois :

NR de base de la catégorie d'emploi :

## POSITIONNEMENT PAR RAPPORT AUX VARIABLES

### Variable expérience :

Attention, l'expérience n'est pas l'ancienneté. Le positionnement par rapport à cette variable s'effectue en réponse à la question : *Quel est le niveau d'expérience du salarié ?*

Degrés d'expérience	Niveaux	Majorations <sup>7</sup>
<b>Le salarié débute</b> sur son poste et son responsable doit toujours être présent ou à portée	1	Pas de majoration
<b>Le salarié est autonome sous la supervision de son responsable</b> qu'il peut consulter pour valider ses décisions	2	+ 1 NR
<b>Le salarié est autonome sans supervision pour toute l'activité courante</b> , ses décisions ne doivent être validées que pour les situations rares ou exceptionnelles. Son expérience peut lui permettre de former des débutants.	3	+ 2 NR
<b>Le salarié est autonome sans supervision même dans les situations rares ou exceptionnelles</b> , son appréciation des situations complexes est jugée pertinente	4	+ 3NR

<sup>6</sup> Cette mention n'est nécessaire que pour le premier positionnement.

<sup>7</sup> Pour ce tableau et les suivants, entourez la majoration obtenue.

**Variable Spécialisation :**

Le positionnement par rapport à cette variable s'effectue en réponse à la question : *Le poste tenu est-il spécialisé ?*

Degrés de spécialisation	Niveaux	Majoration
<b>Le poste n'est pas du tout spécialisé :</b> les compétences mises en oeuvre sont celles de la base de la catégorie d'emplois <sup>8</sup>	1	Pas de majoration
<b>Le poste est partiellement spécialisé :</b> <u>certaines tâches</u> mises en oeuvre impliquent des compétences particulières, qui appartiennent à cette catégorie d'emplois, mais ne sont pas mises en oeuvre par la base de la catégorie d'emplois	2	+ 1 NR
<b>Le poste est totalement spécialisé :</b> <u>toutes les tâches</u> mises en oeuvre sont spécifiques, appartiennent à cette catégorie d'emplois, mais ne sont pas mises en oeuvre par la base de la catégorie d'emplois	3	+ 2 NR

**Variable Polyvalence :**

Le positionnement par rapport à cette variable s'effectue en réponse à la question : *Le poste tenu est-il polyvalent ?*

Degrés de polyvalence	Niveaux	Majorations
<b>Le poste n'est pas du tout polyvalent :</b> les compétences mises en oeuvre font toutes partie de la catégorie d'emplois	1	Pas de majoration
<b>Le poste est partiellement polyvalent :</b> certaines tâches mises en oeuvre <u>ponctuellement</u> impliquent des compétences qui font partie d'une ou plusieurs autres catégories d'emplois	2	+ 1 NR
<b>Le poste est totalement polyvalent :</b> certaines tâches mises en oeuvre <u>régulièrement</u> impliquent des compétences qui font partie d'une ou plusieurs autres catégories d'emplois	3	+ 2 NR

**Variable Responsabilité :**

Le positionnement par rapport à cette variable s'effectue en réponse à la question : *Le poste tenu implique-t-il des responsabilités supérieures à la base de la catégorie d'emplois ?*

Degrés de responsabilité	Niveaux	Majorations
<b>Le poste n'implique aucune responsabilité supérieure à la base de la catégorie d'emplois :</b> le salarié n'assume aucune responsabilité qui ne soient pas celles définies comme la base de la catégorie d'emplois	1	Pas de majoration
<b>Le poste implique des responsabilités partielles supérieures la base de la catégorie d'emploi :</b> le salarié assume <u>sous l'autorité directe de son supérieur</u> des responsabilités qui ne sont pas celles de la base de la catégorie d'emplois	2	+ 1 NR
<b>Le poste implique des responsabilités totales supérieures la base de la catégorie d'emploi :</b> le salarié assume <u>en autonomie</u> des responsabilités qui ne sont pas celles de la base de la catégorie d'emplois	3	+ 2 NR

<sup>8</sup> La base de la catégorie d'emplois correspond à ce qui est demandé pour l'ensemble des postes d'une même dénomination. Cette base doit être formalisée au sein de chaque entreprise dans une définition de fonction ou un référentiel métier.

**Récapitulatif du positionnement :**

<b>Catégorie d'emplois :</b>			
<b>NR de base =</b>			
<b>Expérience</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NR (dont les NR des niveaux 2 et 3)	
<b>Spécialisation</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Polyvalence</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Responsabilité</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Total = NR de base + somme des majorations</b>			

**Commentaires du salarié :**

---



---



---



---

**Commentaires de l'évaluateur :**

---



---



---



---

**Signature du salarié**

**Signature de l'évaluateur**

## **Note à l'usage des évaluateurs et des services Ressources Humaines**

Le positionnement devra obligatoirement être communiqué au salarié et discuté avec lui dans le cadre d'un entretien. Le responsable de cet entretien devra veiller à expliciter son positionnement sur les bases factuelles évoquées ci-dessus et à analyser les éléments amenés par le salarié et pouvant modifier le positionnement.

En cas de différend quant au positionnement, le salarié pourra bénéficier d'un nouvel entretien mené par un niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial. Pour ce deuxième entretien, le salarié pourra de surcroît 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.

Dans une logique de cohérence, il est possible que cet entretien de positionnement relatif à la classification aborde aussi les thèmes de l'entretien professionnel tel que défini par la loi et les thèmes usuels de l'appréciation annuelle :

- Bilan de l'activité passée :
  - Rappel des finalités de l'emploi
  - Retour sur les éléments significatifs de l'activité passée, positifs et négatifs
  - Evolutions constatées chez le salarié
  - Atteintes des objectifs fixés lors de l'entretien précédent
  
- Perspectives futures d'activité :
  - Perspectives d'évolution
  - Objectifs professionnels
  - Perspectives de formation

Il est souhaitable que la trame de l'entretien soit communiquée à l'avance au salarié qui pourra ainsi préparer sa propre évaluation. Durant l'entretien, l'évaluateur contribuera à créer un climat convivial permettant un échange constructif avec le salarié. Pour ce faire, il veillera notamment à écouter et noter les prises de position de la personne évaluée.

**AVENANT N° 32**

**A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES TELEPHERIQUES ET ENGINES DE REMONTEES MECANIQUES**

*Nouvelle classification des emplois*

**Conclu entre :**

le SYNDICAT NATIONAL DES TELEPHERIQUES DE FRANCE (S.N.T.F.)

représenté par :

M. Jean-Yves REMY

et

la CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL - Fédération Générale Transports  
Equipement (C.F.D.T. - F.G.T.E.)

représentée par :

M. Maurice NICAISE

la FEDERATION GENERALE C.F.T.C. DES TRANSPORTS (F.G.T. – C.F.T.C.)

représentée par :

M. Bernard LANZA

La Fédération nationale des syndicats de transports – CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL  
(FNST – CGT)

représentée par :

M. Antoine FATIGA

la Fédération Nationale des Transports FORCE OUVRIERE (C.G.T. - F.O.)

représentée par :

M. Eric BECKER

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des Téléphériques et Engins de Remontées Mécaniques, constatant :

- que la précédente classification de la Convention Collective ne permettait pas une prise en compte satisfaisante de la diversité des métiers ;
- qu'il s'avérait souvent délicat de positionner de nouveaux métiers ou certains métiers mettant en œuvre des technologies nouvelles ;
- que l'ancienneté constituait le seul critère permettant de différencier les salariés occupant un même emploi ;
- que la prise en compte de caractéristiques liées au poste, à l'environnement ou à l'appareil était impossible ;
- qu'il s'avérait souvent très difficile de prendre en considération les compétences liées aux postes eux-mêmes ;
- que la gestion des compétences devait être optimisée dans les entreprises ;
- que les organisations avaient de plus en plus besoin de tenir compte des spécificités entre les postes en terme de responsabilité, de polyvalence, de spécialisation et d'expérience ;
- que les salariés de la branche manifestaient une attente certaine de reconnaissance de leur progression professionnelle ;
- que des évolutions possibles au sein des métiers étaient rendues nécessaires ;

se sont accordés sur la nécessité de revoir la classification des emplois telle que préalablement définie dans la Convention Collective Nationale.

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

### **Egalité entre les femmes et les hommes :**

Aucune inégalité, en terme 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.

### **Accords d'entreprise :**

La nouvelle classification a aussi pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise. Le principe des domaines d'activités et des Niveaux de Rémunération, 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.

Aucun accord, sur les classifications, ne pourra être moins favorable que les dispositions prévues par la Loi et la CCN.

### **Evolution 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.

### **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 Rémunération acquis pour la variable de dimensionnement « Expérience ».

### **Ancienneté et primes :**

En aucun cas la nouvelle classification ne remet en cause les notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles. Leur prise en compte reste définie sur les mêmes critères et se traduit par des primes et indemnités distinctes, y compris pour l'ancienneté.

#### *Article 1 : Principe de positionnement dans la nouvelle grille de classification*

Le positionnement dans la nouvelle grille de classification repose sur :

- ✓ des catégories d'emplois, qui déterminent un Niveau de Rémunération minimal et la catégorie socio-professionnelle 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 Rémunération.

#### *Article 2 : Niveaux de Rémunération*

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de Niveaux de Rémunération (NR), numérotés de 200 à 409. Au jour de la signature du présent avenant, le NR 200 est aligné sur l'ancien coefficient 125 (Cf. Grille jointe).

La catégorie ouvriers et employés correspond aux NR de base 200 à 221, (*en référence aux anciens coefficients 125 à 179*).

La catégorie techniciens et agents de maîtrise correspond aux NR de base 222 à 279, (*en référence aux anciens coefficients 185 à 275*).

La catégorie ingénieurs et cadres correspond aux NR de base 280 à 400, (*en référence aux anciens coefficients 310 à 565*).

### Article 3 : Nouvelles catégories d'emplois

La nouvelle grille de classification repose sur de nouvelles catégories d'emplois regroupant les anciennes dénominations, conventionnelles ou d'usage.

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la nouvelle 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 désormais 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 désormais organisées en trois Catégories Socio-Professionnelles :

- ✓ Ouvriers et Employés,
- ✓ Techniciens et Agents de Maîtrise,
- ✓ Ingénieurs et Cadres.

La Catégorie Socio-Professionnelle est définie **par le NR de base** de la catégorie d'emplois. Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NR correspondant au plafond de sa Catégorie Socio-Professionnelle, son statut reste attaché à sa CSP d'origine.

### Article 4 : Transposition

Tous les salariés permanents et tous les saisonniers bénéficiant, au jour de la signature du présent avenant, du droit à reconduction de leur contrat ou de la priorité de réembauchage, devront être repositionnés sur la nouvelle grille, conformément aux articles 6 et 10 du présent avenant.

Une table de correspondance annexée permettra d'effectuer la transposition entre anciennes et nouvelles dénominations.

Les tableaux suivant fixent les Niveaux de Rémunération minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NR de base).

## Domaine exploitation - Remontées Mécaniques :

Catégories d'emplois	NR de base
Agent de service	200
Contrôleur	200
Contrôleur assermenté	206
Vigie et agent des remontées mécaniques	200
Cabinier	200
Conducteur de télésiège	201
Conducteur de télésièges groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	209
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint et 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	203
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien hautement qualifié	223
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 :

<i>Catégories d'emplois</i>	<i>NR de base</i>
Nivoculteur	202
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	203
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 <sup>ème</sup> degré	207
Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 <sup>ème</sup> degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier	203
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 :

<i>Catégories d'emplois</i>	<i>NR de base</i>
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	201
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide comptable	200
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 - Niveau 1	223
Technicien - Niveau 2	226
Technicien - Niveau 3	233
Technicien - 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 du salaire sur l'échelle des Niveaux de Rémunération, de + 1 NR pour chaque niveau.

#### 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.

Dans la mesure où la notion de confirmation telle que définie dans l'ancienne classification disparaît, les parties signataires conviennent que les métiers qui en bénéficiaient dans l'ancienne classification se voient dotés d'une majoration automatique (*après deux saisons d'hiver ou deux saisons d'été au poste, ou après l'obtention de l'attestation professionnelle correspondante du SNTF, quand elle existe*), à titre provisionnel, comme suit :

<b>Catégorie d'emplois</b>	<b>Majoration</b>
Conducteur de télésiège	+ 2 NR
Conducteur de téléporté à pinces fixes	+ 2 NR
Conducteur de télésiège débrayable	+ 4 NR
Cabinier	+ 2 NR
Contrôleur	+ 2 NR
Pisteur-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	+ 2 NR
Pisteur-secouriste 2 <sup>ème</sup> degré	+ 2 NR
Conducteur d'engin de damage ou de travaux publics	+ 5 NR
Nivoculteur	+ 5 NR
Ouvrier d'entretien et de montage	+ 5 NR
Technicien	+ 6 NR
Hôte de vente	+ 3 NR

Dans ce cas, la majoration de rémunération ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement « Expérience ». Cette majoration de rémunération 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 rémunération 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>9</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.

### 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'emplois 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

---

<sup>9</sup> 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.

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 a minima tous les deux ans.

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

La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif. L'employeur s'assurera de la compétence des évaluateurs et, au besoin, mettra en œuvre un programme de formation à cet égard dans un délai de 3 ans après la signature de l'accord.

Cet entretien devra avoir lieu dans un délai qui permette au salarié d'exercer ses voies de recours. Il se déroulera 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 rémunération de base déterminé par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore ce salaire en additionnant les Niveaux de Rémunération obtenus grâce aux variables.

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

<b>Catégorie d'emplois :</b>			
<b>NR de base =</b>			
<b>Expérience</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
	Niveau 4	Majoration totale de 3 NR (dont les NR des niveaux 2 et 3)	
<b>Spécialisation</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Polyvalence</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Responsabilité</b>	Niveau 1	Pas de majoration	
	Niveau 2	Majoration de 1 NR	
	Niveau 3	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau 2)	
<b>Total = NR de base + somme des majorations</b>			

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

Le NR de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le Niveau de Rémunération minimal du salarié.

### Article 8 : Pondération des augmentations annuelles :

Le principe de pondération des augmentations annuelles n'est pas modifié.

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151h67 de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 406.

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 : Harmonisation des Catégories Socio-Professionnelles Ouvriers et Employés

Une harmonisation sera nécessaire suite au regroupement des catégories Ouvriers et Employés pour uniformiser les dispositions prévues par les deux annexes en usage à ce jour.

Les signataires conviennent de déterminer la nature de cette harmonisation avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

### Article 10 : Application

Un guide méthodologique de la nouvelle classification, illustré d'exemples, sera diffusé par les signataires à la mise en application du présent accord, en juillet 2006 .

Dans les entreprises, l'accord de branche sera présenté aux instances représentatives du personnel, quand elles existent. Elles devront être consultées, pour avis, pour la transposition des grilles et sur le positionnement des postes.

La mise en œuvre de la nouvelle classification se fera pour les salariés déjà en poste, par le biais d'une grille de transposition. Elle pourra être mise en place dans les entreprises de la branche à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 et devra impérativement être effective au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

L'application de la nouvelle grille ne pourra en aucun cas impliquer une réduction des salaires des personnes déjà en poste (pour les permanents) et bénéficiant de la reconduction ou de la priorité de réembauchage (pour les saisonniers).

Article 11 : Suivi de l'accord

Compte tenu de l'importance des changements impliqués par la nouvelle classification, les organisations signataires se rencontreront pour en examiner la mise en œuvre dans un délai d'un an à compter de la date d'application du présent accord, et ultérieurement, dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.

Article 12 : Durée et modalités de révision et de dénonciation du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des organisations signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du Code du travail.

Article 13 : Formalités de dépôt du présent avenant

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

Article 14 : Extension du présent avenant

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

A Chambéry, le 5 juillet 2006,

Fait en 10 exemplaires originaux.

Pour la CFDT FGTE,  
**Maurice NICAISE**

Pour la FGT – CFTC,  
**Bernard LANZA**

Pour la FNST – CGT,  
**Antoine FATIGA**

Pour la CGT FO,  
**Eric BECKER**

Pour le SNTF,  
**Jean-Yves REMY**

## GRILLE DES SALAIRES

signée le 5 juillet 2006 et annexée à l'avenant n°32<sup>10</sup>

Grille	
NR	Taux horaire
409	25,1835
408	25,1020
407	25,0205
406	24,9390
405	24,8575
404	24,7760
403	24,6945
402	24,6130
401	24,5315
400	24,4500
399	24,3685
398	24,2870
397	24,2055
396	24,1240
395	24,0425
394	23,9610
393	23,8795
392	23,7980
391	23,7165
390	23,6350
389	23,5535
388	23,4720
387	23,3905
386	23,3090
385	23,2275
384	23,1460
383	23,0645
382	22,9830
381	22,9015
380	22,8200
379	22,7385
378	22,6570
377	22,5755
376	22,4940
375	22,4125
374	22,3310

Grille	
NR	Taux horaire
339	19,4785
338	19,3970
337	19,3155
336	19,2340
335	19,1525
334	19,0710
333	18,9895
332	18,9080
331	18,8265
330	18,7450
329	18,6635
328	18,5820
327	18,5005
326	18,4190
325	18,3375
324	18,2560
323	18,1745
322	18,0930
321	18,0115
320	17,9300
319	17,8485
318	17,7670
317	17,6855
316	17,6040
315	17,5225
314	17,4410
313	17,3595
312	17,2780
311	17,1965
310	17,1150
309	17,0335
308	16,9520
307	16,8705
306	16,7890
305	16,7075
304	16,6260

Grille	
NR	Taux horaire
266	13,5290
265	13,4475
264	13,3660
263	13,2845
262	13,2030
261	13,1215
260	13,0400
259	12,9585
258	12,8770
257	12,7955
256	12,7140
255	12,6325
254	12,5510
253	12,4695
252	12,3880
251	12,3065
250	12,2250
249	12,1435
248	12,0620
247	11,9805
246	11,8990
245	11,8175
244	11,7360
243	11,6545
242	11,5730
241	11,4915
240	11,4100
239	11,3285
238	11,2470
237	11,1655
236	11,0840
235	11,0025
234	10,9210
233	10,8395
232	10,7580
231	10,6765

<sup>10</sup> Cette grille est donnée pour information. Les taux horaires seront revus dans le cadre des négociations salariales périodiques.

373	22,2495
372	22,1680
371	22,0865
370	22,0050
369	21,9235
368	21,8420
367	21,7605
366	21,6790
365	21,5975
364	21,5160
363	21,4345
362	21,3530
361	21,2715
360	21,1900
359	21,1085
358	21,0270
357	20,9455
356	20,8640
355	20,7825
354	20,7010
353	20,6195
352	20,5380
351	20,4565
350	20,3750
349	20,2935
348	20,2120
347	20,1305
346	20,0490
345	19,9675
344	19,8860
343	19,8045
342	19,7230
341	19,6415
340	19,5600

303	16,5445
302	16,4630
301	16,3815
300	16,3000
299	16,2185
298	16,1370
297	16,0555
296	15,9740
295	15,8925
294	15,8110
293	15,7295
292	15,6480
291	15,5665
290	15,4850
289	15,4035
288	15,3220
287	15,2405
286	15,1590
285	15,0775
284	14,9960
283	14,9145
282	14,8330
281	14,7515
280	14,6700
279	14,5885
278	14,5070
277	14,4255
276	14,3440
275	14,2625
274	14,1810
273	14,0995
272	14,0180
271	13,9365
270	13,8550
269	13,7735
268	13,6920
267	13,6105

230	10,5950
229	10,5135
228	10,4320
227	10,3505
226	10,2690
225	10,1875
224	10,1060
223	10,0245
222	9,9430
221	9,8615
220	9,7800
219	9,6985
218	9,6170
217	9,5355
216	9,4540
215	9,3725
214	9,2910
213	9,2095
212	9,1280
211	9,0465
210	8,9650
209	8,8835
208	8,8020
207	8,7205
206	8,6390
205	8,5575
204	8,4760
203	8,3945
202	8,3130
201	8,2315
200	8,1500

Ce guide méthodologique a été élaboré de manière conjointe par l'ensemble des organisations signataires



Avec la participation financière de la DRTEFP Rhône-Alpes



Le soutien de la Direction Régionale du Travail du Transport Rhône-Alpes



Et l'appui technique du CIBC de la Savoie



CIBC de la Savoie – 28, rue Yvon Morandat 73000 CHAMBERY  
Tél : 04.79.85.07.65. – Fax : 04.79.70.53.68. – Courriel : rl.cibc73@wanadoo.fr