

# CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOTELLERIE DE POLYNESIE FRANCAISE

## ANNEXE TITRE IV SYSTEME DE CLASSIFICATION

### DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU I - EMPLOYÉS

**Compétences :** *(expérience et/ou formation requise)*

- Les emplois du Niveau I n'exigent pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.
- Par contre ils nécessitent d'acquérir par formation professionnelle interne et/ou par expérience les connaissances correspondant à la bonne exécution des tâches qui sont confiées au salarié.

**Nature du travail :**

- Les tâches confiées au salarié sont caractérisées par leur simplicité ou leur analogie, ou leur répétitivité, en application de modes opératoires fixés.

**Autonomie :**

- Le salarié dispose d'une autonomie limitée aux consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.

**Responsabilités :**

- Le salarié doit se conformer aux consignes et instructions reçues concernant les modes opératoires et l'utilisation des matériels et produits qui s'y rapportent.

	<b>COMPÉTENCES</b> (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	<b>NATURE DU TRAVAIL</b>	<b>AUTONOMIE</b>	<b>RESPONSABILITÉ</b>
<b>Echelon 1</b>	Connaissances élémentaires permettant l'adaptation aux conditions générales du travail.	Tâches d'exécution simples, répétitives.	Contrôle permanent	Conformité aux consignes et instructions données.
<b>Echelon 2</b>	Scolarité obligatoire et formation sur le tas ou Passage automatique après 1 an d'expérience dans le poste au sein de l'entreprise	Tâches d'exécution simples mais variées. Emploi de matériel professionnel.	Contrôle direct régulier.	Conformité aux consignes et instructions données.
<b>Echelon 3</b>	Ayant une première expérience professionnelle contrôlée.	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel professionnel avec instructions orales ou écrites. Exécution avec habileté, dextérité et célérité.	Faire face à des opérations courantes sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre.	Conformité aux consignes et instructions données.

## DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU II - EMPLOYÉS QUALIFIÉS

### **Compétences :** (expérience et/ou formation requise)

- Les emplois du Niveau II exigent normalement un niveau de formation équivalent au CAP ou BEP. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée.

### **Nature du travail :**

- Les tâches sont plus variées qu'au Niveau I et plus complexes.
- L'exécution des tâches, mode opératoire, application des produits et matériels se fait par référence à des instructions précises et déjà connues.

### **Autonomie :**

- Les emplois du Niveau II nécessitent que le salarié puisse faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.
- Le salarié rend compte de ces initiatives ou de ces choix.

### **Responsabilités :**

- Le salarié doit se conformer à des modes opératoires variés concernant entre autres l'usage des produits et des matériels.
- Responsabilité élargie par le champ d'autonomie attribué au titulaire.

	<b>COMPÉTENCES</b> (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	<b>NATURE DU TRAVAIL</b>	<b>AUTONOMIE</b>	<b>RESPONSABILITÉ</b>
<b>Echelon 1</b>	CAP ou équivalent par expérience, pas de nécessité de formation sur le tas dans l'entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété, de faible complexité, avec mode opératoire oral ou écrit.	Décider dans certains cas de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les : -actions à accomplir -méthodes à utiliser -moyens disponibles.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre d'instructions de travail précises.
<b>Echelon 2</b>	CAP avec 1ère expérience prolongée en entreprise, BEP ou équivalent avec première expérience en entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété et leur complexité en application de modes opératoires indiqués ou connus.	Décider le plus souvent de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les : -actions à accomplir -méthodes à utiliser -moyens disponibles.	Responsabilité de prendre des initiatives attendues et les réaliser.
<b>Echelon 3</b>	BEP ou équivalent accompagnés d'une expérience prolongée et confirmée.	Idem que ci-dessus avec application de modes opératoires connus, complexes.	Nécessité de décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les : -actions à accomplir -méthodes à utiliser -moyens disponibles.	Comme ci-dessus, mais les responsabilités à l'égard des moyens et du produit sont plus importantes.

## DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU III - SUPERVISEURS

### **Compétences :** *(expérience et/ou formation requise)*

- Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTH. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée et réussie.

### **Nature du travail :**

- Activités variées, complexes et qualifiées comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser.

### **Autonomie :**

- Appliquer les règles et méthodes (fiches techniques) même en l'absence de l'assistance d'un agent plus qualifié, contrôle hiérarchique dans la phase finale. Agir avec autonomie dans des circonstances définies, en particulier à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre.

### **Responsabilités :**

- Comme au niveau précédent. En outre, responsabilité de l'efficacité et des conséquences des décisions prises. Responsabilités à l'égard des travaux exécutés par des collaborateurs et peut être amené à la gestion de ses collaborateurs dans certains cas.

	<b>COMPÉTENCES</b> (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	<b>NATURE DU TRAVAIL</b>	<b>AUTONOMIE</b>	<b>RESPONSABILITÉ</b>
<b>Echelon 1</b>	Même niveau de compétence qu'au niveau II/3 mais outre des stages professionnels d'apprentissage ou de scolarité, une expérience dans un emploi de niveau II/3 confirmée et contrôlée	Activité variée, complexe et qualifiée dans une famille de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens ou les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens ou méthodes.
<b>Echelon 2</b>	Même niveau de compétence qu'au niveau III/1 mais une expérience contrôlée dans un emploi de niveau III/1.	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Un pouvoir de décision concernant les modes opératoires, les moyens et les méthodes à utiliser.	Responsabilité des décisions relatives aux modes opératoires, moyens et méthodes.
<b>Echelon 3</b>	Même niveau de compétence que ci-dessus, mais avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion et commandement.	De même que ci-dessus, mais l'activité est hautement qualifiée, et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches homogènes.	Des pouvoirs de décision comme ci-dessus et concernant en outre les programmes et l'organisation du travail, y compris celui des collaborateurs.	Comme ci-dessus. Exercice possible des responsabilités à l'égard des travaux exécutés par ses collaborateurs.

## DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU IV - MAITRISE

### **Compétences :** (expérience et/ou formation requise)

- Emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent au BTS ou au BAC. Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit une expérience professionnelle confirmée et réussie.

### **Nature du travail :**

- Travaux d'exploitation complexe faisant appel au choix des modes d'exécution, à la succession des opérations, et nécessitant des connaissances professionnelles développées ou étendues en raison du nombre et de la complexité des produits et/ou des services vendus et/ou des moyens et méthodes employés.

### **Autonomie :**

- Instructions à caractère général portant sur le domaine d'activité. Un pouvoir de décision défini, mais concernant des modes d'exécution, les moyens et les méthodes, l'organisation du travail, la succession et le programme des activités, y compris pour des collaborateurs. Situations de travail qui font souvent appel à l'initiative.

### **Responsabilités :**

- Responsabilité de l'organisation du travail de ses collaborateurs.
- Responsabilité étendue à une participation à la gestion du matériel, des matières et du personnel.

	<b>COMPÉTENCES</b> (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	<b>NATURE DU TRAVAIL</b>	<b>AUTONOMIE</b>	<b>RESPONSABILITÉ</b>
<b>Echelon 1</b>	Emplois exigeant en outre des connaissances définies et vérifiées en matière d'hygiène, de sécurité et de législation sociale.	Choix entre un nombre limité de mode d'exécution et succession d'opérations. Emploi de produits ou de moyens et méthodes ou de vente de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de l'activité mais nécessité d'en rendre compte dès la décision prise.	Le titulaire participe à une partie de ces activités.
<b>Echelon 2</b>	Même niveau que ci-dessus mais une expérience contrôlée et confirmée au niveau IV/1.	Choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations. Emploi de produits ou de moyens et méthodes ou de vente de services nombreux et complexes.	Contrôle discontinu de son activité mais il a l'obligation d'en rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées.	Le titulaire participe en grande partie à ces activités de gestion.

## DÉFINITION GÉNÉRALE DU NIVEAU V – CADRES

### **Compétences :** *(expérience et/ou formation requise)*

- Niveau BAC + 3 acquis :
  - 1) soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans la filière d'activité du poste considéré,
  - 2) soit par une expérience confirmée et réussie complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

### **Nature du travail :**

- Étendue à plusieurs aspects de l'organisation et de la gestion (en particulier la prévision et l'élaboration des programmes, leur réalisation, le suivi, le contrôle et la gestion des écarts) et aux relations internes et extérieures de l'établissement.
- Assure la remontée systématique des informations utiles aux orientations concernant l'avenir de l'entreprise.

### **Autonomie :**

- A partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, moyens et règles de gestion qui s'y rapportent, il dispose de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation et la coordination des activités différentes et complémentaires qu'il réalise lui-même ou qu'il fait réaliser par des collaborateurs. Généralement placé sous les ordres d'un hiérarchique direct qui peut être le chef d'entreprise lui-même.

### **Responsabilité :**

- Assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

	<b>COMPÉTENCES</b> (EXPÉRIENCE ET/OU FORMATION REQUISE)	<b>NATURE DU TRAVAIL</b>	<b>AUTONOMIE</b>	<b>RESPONSABILITÉ</b>
<b>Echelon 1</b>		Peut participer à la prévision et à l'élaboration du programme. De toutes façons, il en assure la réalisation, le suivi et le contrôle des résultats.	A pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des programmes qui ont été décidés par un agent supérieur.	Conformité et efficacité de la réalisation des programmes décidés par l'échelon supérieur.  Participation à l'élaboration de ces programmes. Éventuellement encadrement d'agents de niveau moins élevés.
<b>Echelon 2</b>		De même que ci-dessus mais a en outre la charge de proposer les moyens de mise en oeuvre et après décision d'un échelon supérieur, de prendre les mesures d'application.	A partir des programmes décidés et des moyens de mise en oeuvre adoptés par un agent de niveau supérieur, a un pouvoir de choix et de décision comme ci-dessus, englobant en outre les mesures d'application à prendre.	De même que ci-dessus et, en outre, bon usage des moyens mis en oeuvre et opportunité des mesures d'application prises.
<b>Echelon 3</b>		Prend l'initiative des travaux d'élaboration des programmes, coordonne ces travaux, décide de programmes définitifs, contrôle ou fait contrôler l'application de ceux-ci et en gère les écarts.	A partir de directives et d'orientations générales qu'il reçoit habituellement de la direction de l'établissement ou de l'entreprise, a le pouvoir de susciter la participation de certains collaborateurs, de décider des programmes définitifs, de décider des contrôles de réalisation et des mesures correctives à adopter.	Conformité, efficacité et opportunité des programmes décidés.  Efficacité de la participation obtenue de ses collaborateurs à l'élaboration des programmes.