

Titre VI

Grille des emplois – Classification – Salaires

Article VI.1 - Nomenclature des emplois

La liste des emplois par filières est définie à l'article VI.3.

Afin de tenir compte des différents intitulés pouvant, selon le secteur d'activité considéré, caractériser une même fonction, les listes d'emploi retiennent pour certains emplois une appellation principale et des intitulés associés.

Il appartient à l'employeur de s'assurer de la capacité (notamment destinées à les habilitier) et autres autorisations d'exercice de leur activité par les salariés exerçant certaines fonctions spécifiques.

A compter de l'entrée en application de la présente convention et afin de laisser un délai raisonnable d'adaptation des contrats de travail en cours, il est accordé aux entreprises un délai de 12 mois pour se conformer à la nouvelle classification. Faute d'accord entre le salarié et son employeur sur l'intitulé de fonction à retenir, les parties pourront saisir la commission d'arbitrage et, si celle-ci n'a pas abouti, la Commission de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords instaurées par le Titre XVI de la présente Convention collective.

Les salariés seront recrutés, à compter de l'extension de la présente convention collective, dans l'un des emplois figurant dans les différentes catégories d'emploi et filières prévues dans la grille de classification (article VI.3).

Article VI.2 - Grille et principes de classification

Les emplois répertoriés sont répartis en fonction de trois critères classant ayant la même importance relatifs à :

- L'autonomie :
Elle est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise (la précision des instructions, la nature des contrôles, l'initiative de réalisation requise).
- La responsabilité :
Elle est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action pour lesquels il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné et de prendre en compte l'emploi occupé, apprécier la responsabilité et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribués au salarié avant la mise en place de la présente classification.

- La compétence et la formation
La compétence peut être définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.
Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de diplômes universitaires n'implique pas en soi l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si les exigences objectives de l'emploi occupé ne relèvent pas elles-mêmes de cette catégorie ;

La grille reprend horizontalement les trois critères classant :

- les définitions générales,
- les définitions complémentaires,
- les niveaux de formation.

Horizontalement, la grille permet d'apprécier, pour un même groupe, les critères classant revêtant la même importance, l'ensemble des exigences minimales auquel un emploi doit répondre cumulativement pour pouvoir y être classé.

Verticalement, la grille présente la graduation de valeur des critères classant selon les niveaux. Elle compte 7 niveaux de qualification sur le modèle des niveaux de l'éducation nationale.

- Les 3 premiers niveaux concernent la catégorie cadres.
- Le 4^e niveau concerne la catégorie des agents de maîtrise.
- Les niveaux 5,6 et 7 concernent la catégorie ouvriers et employés.

L'ensemble constitue la grille qui sert de base à la classification minimale de tous les emplois de la branche.

Cette grille servant de base à l'établissement des salaires conventionnels, les niveaux pourront être subdivisés en échelons, afin de proposer une progression possible des salariés au sein d'un même niveau, dans les secteurs d'activité qui souhaiteront le négociier.

GRILLE DE CLASSIFICATION			
NIVEAUX DE QUALIFICATION	DÉFINITIONS GÉNÉRALES	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES	NIVEAUX DE FORMATION
Cette grille vise la totalité des salariés travaillant dans le champ de la présente convention collective (artistes-interprètes, artistes, personnels techniques, personnels administratifs et personnel spécifique "cabarets")			
Cadres Groupe 1	Délégation de responsabilités émanant d'un mandataire social ou des instances statutaires de l'entreprise pour l'exercice d'une fonction de direction ou pour l'exercice d'une mission générale.	Les fonctions définies dans ce groupe comportent : - soit la responsabilité d'un service ou d'un équipement - ou pour l'exercice d'une mission générale et/ou artistique. Elles impliquent la participation à la définition des objectifs de l'établissement, du programme de travail, la conduite de ce programme, son évaluation, y compris dans les aspects financiers. Cadres de direction	Niveau I Master, DESS, doctorat ou Expérience professionnelle
Cadres Groupe 2	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation, requérant une conception des moyens et leur mise en œuvre et comportant une responsabilité limitée.	Gestion d'un équipement ou d'un service ou d'un projet et/ou maîtrise d'un budget et/ou organisation d'activité et/ou organisation du travail de plusieurs personnes Cadres autonomes	Niveau II-I Bac + 3 et au-delà, Licence, master, doctorat ou Expérience professionnelle
Cadres Groupe 3	Cadres fonctionnel ou Opérationnel ou chargé d'une mission de conseil	Responsable de secteurs : responsable de la préparation de l'organisation et de la mise en œuvre d'une activité particulière, et pouvant en assurer la responsabilité budgétaire. Cadres intégrés pour l'organisation de leur travail	Niveau II-I Bac + 3 et au-delà Licence, master, doctorat ou Expérience professionnelle
Agents de maîtrise	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par l'autonomie laissée à l'exécutant dans la mise en œuvre des moyens nécessaires à la réalisation de son travail	L'autonomie suppose que le contrôle des tâches ne soit pas systématique mais puisse s'exercer au terme d'un délai prescrit Peut comporter la responsabilité d'une ou plusieurs personnes.	Niveau III-II Bac + 2 ou 3 BTS - Licence ou Expérience professionnelle
Employés qualifiés Groupe 1	Exécution de tâches nécessitant une formation préalable et s'accompagnant d'initiatives	Requiert des connaissances techniques attestées, soit par une formation initiale, soit par une pratique professionnelle sous responsabilité. Est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire. Ne peut comporter la responsabilité d'une ou plusieurs personnes	Niveau V - IV Niveau CAP - BEP - BAC PRO ou Expérience professionnelle
Employés qualifiés Groupe 2	Exécution de tâches nécessitant une formation préalable de base	Est capable d'exécuter des tâches à condition que lui soit indiqué le mode opératoire.	Niveau V - IV Niveau CAP - BEP - BAC PRO ou Expérience professionnelle
Employés	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi ou une adaptation de courte durée	L'adaptation à l'emploi ne dépasse pas une journée à une semaine maximum	Sans formation initiale préalable