EMPLOI DANS LE TOURISME SOCIAL

Josette COURTOIS Chargei d'éludes économiques CREDIT COOPERATIF

S'il était de notre propos d'évaluer l'emploi touristique, nous nous heurterions à l'hétérogénéité des sources statistiques et à une réalité qui se situerait entre quelques 400 000 et 1,6 millions emplois (1). Car, seuls, comme le rappelait le Conseil Economique et Social dans son rapport -"Les aspects économiques de l'industrie du tourisme" 13 juin 1984 - les emplois directement liés au tourisme sont bien connus : 387 354 en 1982 selon la Direction du Tourisme (2). Ce chiffre correspond aux seuls emplois salariés permanents en fin d'année. Ces emplois auraient, selon la Direction du Tourisme, progressé de 24,4% entre 1975 et 1981 alors que l'emploi salarié dans l'ensemble des activités économiques ne progressait que de 2%. "Il apparaît que le tourisme vient en tête au niveau national pour la création des emplois durant la période considérée et très probablement pour l'avenir" (3).

L'INSEE retenait le nombre de 631 000 personnes (4).

La diversité de ces nombres tient à la fois du fait qu'il n'existe pas de définition précise de l'activité économique "tourisme" et de l'ambiguïté du terme emploi qui peut recouvrir aussi bien :

- les emplois directs purement touristiques : hébergement, agences de voyages, etc.
- les emplois indirects correpondant à des activités partiellement touristiques : certains transports, restaurants-bars, centres de loisirs et de sports, stations thermales, etc.

Les particularités des emplois du tourisme : emplois permanents, emplois saisonniers, pluriactivité et la part prise par les petites entreprises artisanales où le travail non salarié prédomine (5) amplifient les difficultés de la mesure statistique.

Dans cet ensemble "emploi dans le tourisme" aux contours imprécis aucune place particulière n'est faite au tourisme social.

Aussi notre ambition n'est pas de déterminer de façon exhaustive les caractéristiques quantitatives et qualitatives de l'emploi dans le tourisme social. Elle se limite à vouloir retracer les particularités des emplois salariés au vu du droit du travail propre à ce secteur, des résultats de travaux de différentes enquêtes et de différents groupes de réflexion. Elle est aussi d'analyser comme ce qui apparaît être une certaine dualité entre emplois salariés saisonniers et emplois permanents, de suggérer des propositions propres à améliorer ces emplois dans un secteur spécifique de l'économie sociale.

Nous entendons par <u>emploi</u> dans le tourisme social, <u>les emplois liés</u> <u>aux séjours de vacanciers dans des hébergements gérés par des associations, mutuelles, coopératives ou comités d'entreprises (6).</u>

- (1) . Le rapport du groupe tourisme du 8ème Plan estime le nombre d'emploi touristique entre 600 000 et 1,2 millions.
 - . La Confédération Française des Industries du Tourisme (C.O.F.I.T.) l'évaluait (cf. les emplois directs indirects du Tourisme en France en 1978 C.O.F.I.T. janvier 1980) à 1,5 millions.
 - . M. CARRAZ alors qu'il était secrétaire d'état au tourisme citait le chiffre de 1,6 millions d'emplois saisonniers ou permanents (cf. gazette du tourisme 10 février 1984).
- (2) Note interne de la Direction du Tourisme reprenant les chiffres de l'UNEDIC.
- (3) Note sur l'évolution de l'emploi salarié dans le tourisme.
- (4) Les hôtels, cafés, restaurants : tradition et renouveau I. Sparfel-Economie et Statistiques - p.6 - Février 1984.
- (5) La part des non salariés dans la population active est de 36,5% dans l'activité classée par l'INSEE "Hôtels, cafés, restaurants".

 (Economie et Statistiques p.4 Février 1984 : les hôtels, cafés, restaurants : tradition et renouveau R. Sparfel).
- (6) Pour les autres aspects du tourisme social : hébergements, investissements ... voir notre article in "Revue des Etudes Coopératives" nº13 premier trimestre 1985.

1 - Des données statistiques sur l'emploi salarié dans le tourisme social

1. Quelques éléments de définition des données

Les données statistiques dont nous disposons nous ont été communiquées d'une part par l'UCEL : Union Coopérative Equipements Loisirs, d'autre part par le G.S.O.T.S. : Groupement Syndical des Organismes de Tourisme Social.

L'UCEL a mené pour l'année 1983 une enquête par questionnaire, 52 organismes de Tourisme Social (associations ou fédérations, coopératives, mutuelles, Comités d'Entreprises) lui ont répondu.

Le G.S.O.T.S. est un groupement de 11 associations non fédérées, 7 associations ont participé à une enquête approfondie sur l'emploi dans le tourisme social associatif.

La particularité des travaux du G.S.O.T.S. et de l'UCEL est qu'ils ne concernent que les emplois directs salariés du Tourisme Social.

2. Des statistiques sur l'emploi dans le tourisme social recueillies par 1'UCEL

L'enquête menée par l'UCEL portait en priorité sur les équipements d'hébergements de Tourisme Social, le questionnaire comportait quelques questions concernant l'emploi. Trente huit organismes ont répondu, pour la partie concernant l'emploi, au questionnaire de l'UCEL. Nous retraçons les résultats dans le tableau ci-après :

<u>Tableau 1.</u> Emplois salariés dans le Tourisme Social selon l'enquête de l'UCEL pour l'année 1983

Catégorie d'organisme employeur	Salariés permanents	Salariés non permanents	TOTAL
32 associations ou fédérations	5 726	25 261	30 987
6 Comités d'entreprise	3 274	10 252	13 526
38 TOTAL	9 000	35 513	44 513

Pour l'ensemble des organismes (32 associations ou fédérations, plus 6 Comités d'Entreprises) la part des salariés permanents est de 20,22% dans l'effectif salarié total.

Les salariés permanents représentent 18,48% des salariés des associations ou fédérations ayant participé à l'enquête, ils représentent 24,20% des salariés des comités d'entreprises ayant participé à l'enquête. Les salariés permanents sont, d'après cette enquête, proportionnellement plus importants lorsque l'employeur est un comité d'entreprise que lorsqu'il est une association.

Les salariés non permanents sont alors respectivement de 81,52% pour les associations ou fédérations et de 75,8% pour les comités d'entre-prises.

Il n'a pas été possible, du fait que le questionnaire UCEL concernait d'abord les équipements d'hébergement, d'avoir d'autres résultats sur l'emploi. Nous communiquens en annexe les organismes qui ont participé à cette enquête.

3. <u>Des statistiques sur l'emploi dans le tourimes associatif.</u> Enquête du G.S.O.T.S.

Sept associations sur onze membres du G.S.O.T.S. ont participé à l'enquête. Ces associations sont les suivantes : AREPOS (Association pour la Gestion des Réalisations de Loisirs des Organismes Sociaux) ; FIAPAD (Foyer International d'Accueil de Paris) ; Léo Lagrange LOisirs ; OCCAJ (Organisme des Camps Centres et Activités pour la Jeunesse) ; Renouveau ; Vacances Bleues ; VAL (Vacances Auvergne Limousin) ; Village Vacances Familles.

L'enquête porte sur l'année 1982, une enquête similaire pourrait, selon certains membres responsables au G.S.O.T.S., être faite pour l'année 1984, l'objectif étant de suivre l'évolution des emplois et de mener le même type de travail tous les deux ans.

Tableau 2. Quelques données quantitatives sur l'emploi salarié dans le Tourisme Social. Enquête G.S.O.T.S. pour l'année 1982.

	Permanents	Non permanents	TOTAL
Effectifs % de permanents	1 713	4 149	5 862 29 %
% de saisonniers titu- laires et non titulaires % de saisonniers titu- laires % de saisonniers non			71 %
titulaires			48 %

29% des salariés de l'enquête sont des permanents titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, 71% des autres salariés sont saisonniers.

Les emplois de saisonniers titulaires représentent 23% des emplois alors que les emplois des saisonniers non titulaires sont de 48%. La précarité du contrat de travail est grande pour les saisonniers non titulaires qui ne bénéficient pas non plus d'avantages particuliers telle la fraction de treizième mois. Pour être titulaire le salarié saisonnier doit avoir travaillé dans le même établissement sous contrat, deux saisons successives ou sous un contrat de huit mois au moins (1).

2 - Quelques données démographiques, salariales et quantitatives des emplois dans le tourisme associatif.

Selon l'enquête du G.S.O.T.S. portant sur 5 862 salariés les résultats démographiques et salariaux d'ensemble sont les suivants :

⁽¹⁾ Article 23 de la Convention Nationale - Organismes de Tourisme Social et Familial.

Tableau 3.	Caractéristiques démographiques et salariales	des emplois du
	tourisme associatif - G.S.O.T.S année 1982	

Permanents	Non permanents	TOTAL
1 713	4 149	5 862
47,9	59,3	55,9
36,5	27,6	30,2
6,10	_	_
5,70	. 2,60	6,15
183,871		147,17
158,97	117,38	129,46
24,74	11,77	15,71
15,6%	10,0 %	12,1%
	1 713 47,9 36,5 6,10 5,70 183,871 158,97 24,74	1 713 4 149 47,9 59,3 36,5 27,6 6,10 - 5,70 2,60 183,871 129,15 158,97 117,38 24,74 11,77

- (2) Moyenne des 10 coefficients réels les plus élevés Moyenne des 10 coefficients réels les plus bas
- (3) Coefficient réel moyen Coefficient théorique moyen
- (4) <u>Coefficient réel moyen Coefficient théorique moyen</u> X 100 <u>Coefficient théorique moyen</u>

1. Les données démographiques

Les femmes occupent 55,9% des emplois, mais seulement 47,9% des emplois permanents contre 59,3% des emplois non permanents. Les femmes d'une manière générale ont dans nos structures économiques une qualification moindre que les hommes et l'on peut se demander si l'emploi des salariés permanents ne nécessite pas davantage de formation, de qualification. Ce qui expliquerait qu'il soit davantage occupé par des hommes.

Dans la convention collective nationale les coefficients ue classification (1) d'emploi les plus élevés concernent soit les emplois de directeurs d'établissements (coefficient de 200 à 300) soit les emplois de cadres des services centraux (coefficient 225 à 300). La question peut également se poser en terme de pouvoir, les délégations de pouvoir les plus larges concernent les emplois aux coefficients cités. Et, le pouvoir dans le tourisme associatif semble également concentré davantage dans des emplois occupés par des hommes que dans des emplois occupés par des femmes.

⁽¹⁾ Article 28 de la Convention Nationale - Organismes de tourisme social et familial.

Les emplois non permanents peuvent être occupés davantage par les femmes dans la mesure où ils n'assurent pas un salaire régulier sur l'ensemble de l'année. Le travail des femmes est alors considéré comme un travail d'appoint ce qui n'empêche pas qu'il puisse être d'une grande nécessité pour les familles. En effet le tourisme associatif contribue souvent à l'aménagement de milieux géographiquement et économiquement défavorisés : zones de montagne, de campagne ... Dans ces milieux géographiques les revenus sont globalement moins élevés qu'en milieu urbain. Et, un salaire supplémentaire saisonnier dans une famille reste nécessaire à une vie décente.

L'âge moyen des salariés est bas avec 30,2 ans. Mais l'amplitude entre l'âge moyen des salariés permanents 36,5 ans et les salariés saisonniers 27,6 ans est élevée avec 8,9 ans.

D'une part la précarité des emplois saisonniers s'accepte plus facilement des jeunes que des personnes agées, d'autre part l'acquisition d'un emploi qualifié retarde l'entrée dans la vie active. Les emplois qualifiés peuvent être également pourvusà l'ancienneté, après une expérience professionnelle plus ou moins longue.

2. Quelques données salariales.

Il ressort du tableau 3 que la moyenne des coefficients réels des emplois est plus élevée que la moyenne des coefficients théoriques (1).

D'un examen plus approfondi des coefficients d'emploi il apparaît que la situation diffère selon que les salariés sont permanents ou saisonniers. D'une manière générale les écarts sont plus importants pour les salariés permanents que pour les salariés saisonniers.

- a) Dans le tableau 4 nous avons analysé les dépassements "relativement" forts des coefficients réels par rapport aux coefficients théoriques, pour des emplois similaires à des salariés permanents et des salariés saisonniers.
- (1) La convention collective parle de coefficient d'emploi. Il s'agit d'un nombre de points attribués à chaque emploi. Ce nombre est plus ou moins élevé selon la qualification de l'emploi. La valeur du coefficient est déterminée chaque année et permet de fixer le montant ues salaires afférants à chaque emploi.

Tableau 4. Emplois similaires pour des salariés permanents et pour des salariés saisonniers. Dépassement relatif fort des coefficients réels par rapport aux coefficients théoriques.

Emploi	Coefficient théorique	Ecart relatif (1) pour les salariés permanents	Ecart relatif pour les salariés saisonniers
Employé entretien Employé de bureau	107 - 107 107	26 % 41 % 27 %	14,9 % 23,4 % 4,29 %
Employé de collectivité responsable Veilleurs de nuit	130 107	35 % 28 %	18,8 % 25,98 %

(1) <u>Coefficient réel - Coefficient théorique</u> X 100 Coefficient réel

Les salariés permanents s'avèrent toujours favorisés par les dépassements, en particulier pour les emplois d'employé de bureau. Ce sont pour les emplois de veilleur de nuit que la situation paraît la plus égalitaire entre salariés permanents et salariés saisonniers.

b) Dans le tableau 5 nous avons analysé les dépassements de coefficients relativement faible pour des emplois similaires à des salariés permanents et des salariés saisonniers.

Tableau 5. Emplois similaires pour des salariés permanents et pour des salariés saisonniers. Dépassement relatif faible des coefficients réels par rapport aux coefficients théoriques.

Emploi	Coefficient théorique	Ecart relatif pour les salariés permanents	Ecart relatif pour les salariés saisonniers
Réceptionniste qualifié	140	3 %	2,1 %
Cuisinier	145	6 %	4,3 %
Second de cuisine	157	6 %	4,8 %
Maître nageur	150	7 %	2 %

Les écarts relativement ressérés jouent encore à la faveur ues salariés permanents.

c) Niveau salarial général

La plus grande partie des emplois (56,8% des salaires enquêtés) ne dépasse pas le coefficient 110, et seulement 299 salaires soit 5,1% de l'ensemble dépassent le coefficient 200 et 35 salaires (0,59%) atteignent le coefficient théorique le plus élevé.

D'une manière générale la qualification des salariés se révèle basse et se présente pour les 5862 salaires comme suit :

983 emplois d'employés de collectivité soit 17% des effectifs

389 moniteurssoit 7%"344 serveurssoit 6%"338 animateurssoit 5,7%"

Dans les hauts niveaux de la hiérarchie :

55 emplois de directeurs soit 0,9% des effectifs

42 emplois de cadres soit 0,7% "

35 agents de direction soit 0,59%

Il s'ensuit des salaires généralement bas, en 1982 le salaire minimum "de fait" était de 3.700 F. par mois et correspondait au salaire moyen des 388 moniteurs.

Un autre résultat mérite d'être souligné; l'inégalité pour un même niveau théorique entre les permanents et les saisonniers.
Pour les coefficients 105 en 1982

- salaires moyens des permanents : 4.572 F./mois - salaires moyens des saisonniers : 3.846 F./mois soit un écart de près de 20%.

Pour les coefficients 107 en 1982

- salaires moyens des permanents
- salaires moyens des saisonniers
: 4.631 F./mois
: 3.908 F./mois
soit un écart de près de 18,5%.

L'écart tend à se creuser lorsque l'on monte dans la hiérarchie aussi pour les coefficients 140 en 1982

- salaires moyens des permanents : 5.781 F./mois

- salaires moyens des saisonniers : 4.844 F./mois

soit un écart de 19,4%

Pour les coefficients 180 en 1982

- salaires moyens ues permanents : 7.714 F./mois

- salaires moyens des saisonniers : 5.752 F./mois

soit un écart de 34,16%

De tels écarts s'expliqueraient à la fois par l'affectation du treizième mois et l'attribution des primes d'ancienneté.

Pour bénéficier du treizième mois de salaire le salarié saisonnier doit avoir travaillé au moins un an sur un laps de temps de 24 mois. Il en est de même pour pouvoir bénéficier de la prime d'ancienneté.

CONCLUSION

L'emploi salarié dans le tourisme social est d'une façon générale sans grande qualification et une certaine dichotomie existe entre les emplois salariés permanents et les emplois salariés saisonniers. Les emplois permanents réunissent bon nombre d'avantages tandis que les emplois salariés saisonniers cumulent bien souvent les aspects négatifs de l'emploi : niveau de qualification, de rémunération, avantages divers, accès à la formation professionnelle, représentativité du personnel.

Malgré leurs imperfections et carences les emplois saisonniers constituent un apport non négligeable.

Pour les gens du pays le revenu saisonnier est parfois un revenu complémentaire décisif, sans lui ils auraient été contraints de s'installer en ville, seule solution possible pour trouver un emploi.

Les jeunes en rupture de société peuvent trouver au sein des associations de tourisme social, une ambiance, une écoute, un état d'esprit d'entraide et de soutien (1), une expérience professionnelle et des contacts avec les vacanciers, tout un ensemble qui les instruit davantage sur leur devenir possible, qui leur permet d'acquérir une maturité davantage constructive.

Une dynamique de l'emploi visant à intégrer davantage les salariés saisonniers à la vie économique existe. Des accords sont pris ici ou là avec des entreprises locales pour compléter le travail à temps partiel; les salariés saisonniers créent leur entreprise elle-même "saisonnière". (Tel est le cas d'un scierie dans le Massif Central. Les emplois dans cette scierie sont complétés par des emplois de salariés saisonniers dans un village de vacances).

Les recherches pour créer des emplois complémentaires aux activités de tourisme et améliorer les emplois saisonniers existants se poursuivent.

⁽¹⁾ Des chercheurs de l'équipe de Michel Crozier ont constaté qu'il existait chez le personnel salarié des associations ayant participé à l'enquête du G.S.O.T.S., un grand esprit d'entraide.

ORGANISMES AYANT PARTICIPE A L'ENQUETE TOURISME SOCIAL - 1983 - U C E L

- . Association les Amis de la Nature
- . Association le Chamois
- . Association Club Touristique du Forez
- . Association à Coeur Joie
- · Association pour la Gestion des Réalisations de Loisirs des Organismes Sociaux (AREPOS)
- . Association les Glénans
- . Association Loisirs de France
- . Association Nationale des Foyers de Ski de Fond
- . Association Nationale RENOUVEAU
- . Association Vacances Auvergne Limousin (V.A.L.)
- . Association Vacances Bleues
- . Association Vacances Loisirs Manurhins
- . Association Vacances Populaires Educatives
- . Association Village Club du Soleil
- . Association Touristique des Cheminots
- . Centre Nautique CROZON-MORGAT
- . Centre Nautique de Fouesnant
- . Cité Sainte Thérèse à Grasse
- . Fédération Accueil Temps Libre
- . Fédération des Coopératives de Consommateur (F.N.C.C.)
- . Fédération Française de Camping-Caravaning
- . Fédération Française de Naturisme
- . Fédération Loisirs Vacances Tourisme (L.V.T.)
- . Fédération des Maisons Familiales de Vacances (F.M.F.V.)
- . Fédération Nationale des Foyers Ruraux
- . Fédération Nationale TOURISME ET TRAVAIL
- . Fédération Unie des Auberges de la Jeunesse (F.U.A.J.)
- . Fédération Vacances P.T.T.
- . Fédération Vacances Loisirs Familles (V.I.F.)
- . Fédération Nationale des Associations de Tourisme et de Culture Populaire
- . Institution de Gestion Sociale des Armées (I.G.E.S.A.)

- . Léo Lagrange Loisirs
- . Ligue Française pour les auberges de jeunesse
- . Ligue Française de l'Enseignement
- . Maison de la Gendarmerie
- . Organisation Centrale des Camps et Activités de Jeunesse (O.C.C.A.J.)
- . Organisation pour le Tourisme Universitaire
- . Le Point Mulhouse
- . Union des Centres Sportifs de Plein Air (U.C.P.A.)
- . Union Coopérative Vacances Loisirs
- . Union Nationale Mutualiste Loisirs Vacances
- . Village Vacances Familles (V.V.F.)

Comités d'Entreprises :

- Air Liquide
- Assurance Maladie de Boulogne et de la Dordogne
- C.E.A.
- Codase
- Comité Central des Activités Sociales (EDF/GDF)
- M.D.P.A
- Solmer
- Ugine Kulhmann
- Carnaud
- S A F E

ANNEXE I CLASSIFICATION DU 28 JUIN 1979

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ORGANISMES DE TOURISME social et pamilial, modifiée par avenants n° 2 du 11 avril 1980 ET Nº 3 DU 8 JUILLET 1980

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Champ d'application.

engagée par les organismes entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale (C. C. N.), à l'exception recruté pendant les vacances scolaires, non bénévole, assurant exclusivement l'encadrement de mineurs. La réglementation en La classification des emplois suivants concerne tous les salariés du personnel d'appoint au sens de l'article 24, ainsi que du personnel matière de sécurité sociale, concernant cette catégorie de personnel, leur est applicable.

Employés, ouvriers, maîtrise:

Administration:

Fonctions administratives; Fonctions planning;

Fonctions mécanographes; Fonctions comptables;

Fonctions production; Fonctions de gestion :

Fonctions ventes.

Accuell

Animation. Entretien.

Service ménage, petit entretien. Bar.

Restauration. Economat. ADMINISTRATION

Fonctions administratives.

101 107 22 de son expédition) les différentes courses à faire pour les services du siège Employé de bureau: effectue des travaux simples de transcription, de classement, calcule des décomptes et Garçon de course: assure, selon les indications données, ou d'un établissement; peut être préposé au courrier (chargé de son ramassage, de son affranchissement et thent des fiches, selon des directives Dactylo: assure la frappe du courrier, exécute des travaux courants avec une bonne présentation; est capable de transcrire à la machine à la vitesse de 40 mots/minute. Téléphoniste, standardiste : s'occupe principalement à recevoir et à transmettre des communications téléphoniques;

Fonctions planning.

dactylo, possédant une ou deux langues étrangères qu'elle lit et écrit

Secrétaire sténo-dactylo bi ou trilingue: secrétaire sténo-

22

Secrétaire: possède une formation spécialisée du niveau dactylographe, connaît l'organisation de l'association où

B. T. S.; en plus des qualités de la secrétaire sténoelle est employée; travaille avec son chef de service.

180

ន្ត

130 exploite les demandes d'inscription: est chargé des réponses et de la transmission des réservations..... Agent de planning : expérience de la tenue d'un planning ;

120 la tenue du planning, veille au remplissage le plus judi-cleux de la ou des installations Agent de planning qualifié: agent de planning; chargé de

180 plusieurs employés Responsable de planning : agent de planning qualifié ayant la responsabilité de la tenue de l'ensemble des piannings et de leur coordination; répartit et contrôle le travail de

Fonctions comptables.

Alde-comptable: possède le C.A.P. d'alde-comptable de généralegénérale tient les livres suivant des directives; prépare les chèl'enseignement technique, ou connaissance équivalente ques de règlement; prépare et classe les comptables; peut, éventuellement, tenir

Comptable 1

120

45 Possède le B.E.P. ou connaissance équivalente; effectue surer un inventaire, d'effectuer des opérations de paye.. le pointage et le contrôle des comptes et des balances régularisations, de tenir et de suivre un échéancier, d'asreçues; est capable d'effectuer des redressements et des

110

fait des appels sur demande

Coefficient

Sténodactylographe: prend en sténodactylographie à la

vitesse de quatre-vingts mots/minute ou autre méthode similaire; est capable de transcrire à la machine à la

vitesse de quarante mots/minute; assure les travaux courants ainsi qu'un classement simple du secrétariat d'un établissement ou d'un service; ventile le courrier; peut assurer un minimum de relations avec l'extérieur (téléphone, visites) ; est suffisamment au courant des questions traitées pour pouvoir, dans les limites sous la responsabilité du chef du service et a une formation lui permettant de collaborer avec le chef de

dige le courrier courant, est responsable du classement

déterminées, prendre à l'occasion certaines initiatives,

secrétaire sténo-dactylographe: sténo-dactylographe qui ré-

130

Comptable 2

capable d'effectuer un contrôle comptable courant; participe, suivant la structure de l'installation, à l'élaboration du bilan; participe à l'élaboration des comptes sieurs comptables ou aide-comptables tient seul la comptabilité d'une installation et est d'exploitation et des budgets; peut assurer la coordina tion et le contrôle des travaux effectués par un ou plu-Possède le B.S.E.C. ou une connaissance équivalente

164

assure la préparation des prévisions budgétaires et apporte une aide efficace au suivi des différents Comptable principal: possède le B.P.C. ou équivalent et une solide expérience; s'acquitte de la tenue complète de vaux essectués par plusieurs comptables la comptabilité au niveau de plusieurs établissements; comples; assure la coordination et le contrôle des tra-

Fonctions mécanographes.

220

20 Agent de saisie: employé travaillant sur machine mécanographique et ayant moins de six mois d'expérience professionnelle

Agent de saisie qualifié: a obtenu un C.A.P. ou acquis une expérience de six mois; tient les comptes (ouvertures, modifications, opérations) dont il a la responsabilité; établit un plan de travail et répartit des tâches diverses

3

Moniteur de saisie: possède une bonne connaissance et pratique du matériel; répartit le travail journalier entre plusieurs employés; prépare et assemble les données nécessaires aux travaux de traitement; coordonne les activités de plusieurs employés

Fonctions de gestion.

164

135 courrier, dactylo, relations avec l'extérieur, téléphone, visites...), une comptabilité simple, le règlement de fac-Agent administratif: assure au niveau d'une petite unité et selon les directives reçues, le secrétariat classement, tures, éventuellement la tenue de l'économat

Agent administratif qualifié: possède une bonne formaou une expérience équivalente et de bonnes connaissances dans différentes branches (secrétariat, adminiscuter, selon les structures des établissements, différents travaux nécessitant des qualités d'organisation tration, comptabilité, sténo-dactylo...) permettant d'exetion générale et professionnelle (B.E.P. par exemple) et d'initiative

157

par exemple ou une expérience équivalente) et de bonnes connaissances dans les différents secieurs de l'administration et de la gestion d'un établissement lui permettant d'exécuter divers travaux nécessitant initiager le travail de plusieurs employés..... tive et organisation; exerce sa fonction dans le res-Agent administratif hautement qualifié: agent qualifié possédant une bonne formation professionnelle (B. T. S. pect des directives reçues. Peut coordonner et/ou diri-

Fonctions de production.

190

chargé de la tenue des réservations; pratique de la dactylographie Imployé de tourisme: est chargé de l'émission des documents de voyage, de séjours, en vue de la confection de programmes, selon les directives fournies; est

130

s'y rapportant, notamment en matière de réservations hôtelières et de transports; est chargé de la tenue des connaissances suffisantes pour participer à l'élaboration de programmes et devis de séjours, suivant directives sommaires et effectuer un certain nombre d'opérations Employé de tourisme qualifié ou forfaitiste: possède des réservations; pratique de la dactylographie......

Technicien forfaitiste: justifie d'une expérience professionnelle qui lui permet de confectionner des programmes simples (plan et devis) et d'exécuter l'ensemble de transport); est chargé de la tenue des réservations; des opérations s'y rapportant (réservations hôtelières, pratique de la dactylographie.....

180

150

classé agent de maîtrise Technicien forfaitiste : possède une formation générale et professionnelle (B. T. S. tourisme, option Techniques le devis, rédige le programme et exécute l'ensemble des de production et de vente) ou une expérience équivatiques; confectionne des voyages et séjours à forfait dont il étudie l'itinéraire, la durée, les horaires; établit opérations s'y rapportant; est chargé de la tenue des réservations. Pratique la dactylographie; est susceptible de coordonner le travail d'un ou plusieurs employés lente, de bonnes connaissances géographiques

Fonctions ventes.

180

répond à toute demande de renseignements, gère toute des dossiers : inscriptions et encaissements (tenue du livre des recettes ventilées et caisse); pratique de la dactylographie souhaitée..... Agent de vente: assure l'accueil dans un point de vente, commande de séjours ou de voyages; assure le sulvi

de vente.....de Agent de vente qualifié: mêmes fonctions que ci-dessus; est capable de coordonner le travail de plusieurs agents

Coefficient.

	ı	
dirige le personnel d'un bureau de vente; est respon- sable de sa gestion et assume la fonction de promotion	æ	Rei
des produits	220	0 1
Réceptionniste 1: accueille les adhérents, reçoit les visi- teurs, renseigne et informe; répond au téléphone, passe les communications; assure levée et distribution du courrier; tient, éventuellement, une caisse	107	ос щ н н
Réceptionniste 2: assure les attributions de la réception- niste 1; tient la caisse, la comptabilité courante de la réception; assure les écritures et les petits travaux de dactylographie; possède une connaissance parfaite du travail pour assurer seule la réception.		, M
Réceptionniste qualifié: assure les tâches de la réception- niste; a une bonne connaissance de la région (richesses artistiques, culturelles, site); assure éventuellement la tenue du planning en l'absence de maître ou maîtresse de maison.		Mo
Chef réceptionniste : réceptionniste qualifié qui coordonne, contrôle et organise le travail de la réception		ຶ່໘ັ
Hôte ou hôtesse de gite: assure le bon fonctionnement d'un gite familial dont il est responsable (accuell, animation, propreté de l'installation, sécurité), ainsi que des prestations fournies dans le gite, conformément aux directives reçues; fait participer les adhérents à la vie du gite et à la vie locale; organise des activités diversifiées et fait découvrir les richesses touristiques, sociales et humaines de la région		Re 1
Maître ou maîtresse de maison 1 : est responsable au niveau de l'établissement (pension complète) de l'accueil des vacanciers et de la bonne tenue de cet établissement; a sous son autorité le personnel de réception, des clubs enfants (zéro à dix ans), de ménage, de service (blanchisserie, lingerle) et, éventuellement, du service de salle	S S	Su
Maître ou maîtresse de maison 2: maîtresse de maison 1, assume la responsabilité totale de la fonction dans un établissement pension complète d'au moins 700 lits avec une activité permanente		Ĩ
Animation. Adultes: Animateur 1: assiste le technicien d'animation ou la direction	105	
Technicien d'animation ou animateur 2: connaît et applique les techniques d'animation de groupe; a une expérience des activités culturelles, sportives et distrayantes; a la responsabilité du matériel et de son entretien	130	Ř.

Coefficient.

105 130 125 110 150 150 période de son engagement; assure la surveillance et la sécurité d'une zone de baignade balisée (en mer) ou d'une piscine (et son organisation éventuellement); assure les cours de natation; collabore avec l'animation en gère le budget; en centre d'enfants ou de jeunes de six à dix-huit ans, les diplômes légaux sont exigés rvelllant de baignade: seconde le maître-nageur dans ses différentes activités; doit posséder le diplôme oniteur spécialisé: identique à moniteur; possède une ou plusieurs spécialités techniques; peut coordonner e travail de plusieurs moniteurs sponsable des activités; coordonne une équipe de requis aître-nageur sauveteur: est titulaire, obligatoirement, du d'animation ou animateur; établit des programmes d'activités très diversifiées; recherche et propose aux niteur 1: participe à l'encadrement des enfants ou les adolescents et assiste le moniteur niteur 2: possède un diplôme requis par la responsavilité qui lui incombe ou expérience équivalente; proframme les activités et en assure la réalisation; pour es centres d'enfants ou de jeunes, possède les liplômes légaux exigés au regard de chacune des responabilités exercées leunes; met au point un programme d'animation et au regard de chacune des responsabilités exercées et, lans ce cas, est capable de dispenser les soins l'urgence Responsable d'activités (animateur global): technicien curiosité, nature, richesses artistiques); est en contact permanent avec les adhérents; est responsable du la région natériel, des équipements d'animation et budget d'anitravaille exclusivement pour l'établissement durant brevet d'Etat de maître-nageur sauveteur (M. N. S.) groupe moniteurs; assure la responsabilité d'un des moyens pour découvrir Baignade. Adolescents et enfants: dhérents nation

Ensemble des activités d'animation.

pour les jeux nautiques.....

150

esponsable d'animation: est responsable de l'ensemble des activités d'animation (adultes, adolescents, enfants, sports...), les coordonne, les contrôle et y participe; est responsable de l'ensemble du budget et du matériel...

88

Coefficient,

Coefficient.

8

Service bar.

115

₹ 157 110

130

107 107 6

130

145

157

200

171

135

157

es repas; assure le nettoyage du matériel....

Entretien, surveillance.

Employé d'ontretien		Service bar.
et de manutention.	107	Commis de bar ou aide barman: aide et assure le service
		Barman: assure le service bar et le nettoyage du bar; est responsable des mouvements de caisse; assure l'approvisionnement, est responsable des stocks, entrées et sorties.
Ouvrier d'entretien: assure tous travaux d'entretien courant et de manutention. Participe au nettoyage; possède le permis de conduite « B » et peut, éventuellement, assurer l'entretien courant d'un véhicul.		Responsable de bar 1: assure et anime le service bar; est responsable de la caisse, des horaires, des inventaires (stocks, entrées et sorties), de la gestion; coordonne et contrôle l'équipe
Veilleur de nuit : assure la réception, départs et arrivées de nuit ; applique les consignes de nuit spécifiques à l'établissement ; veille à la fermeture des portes : fait	110	et contrôle une équipe de cinq personnes ou plus Service restauration.
Ouvrier d'entretien qualifié: assure tous travaux d'entre- tien; possède, obligatoirement, une spécialité technique	107	Serveur: assure la mise en place, le service de la table, le nettoyage et le rangement du matériel et de la salle de restaurant
Sair entretenir un véhicule et le conduire. Ouvrier d'entretien hautement qualifié: identique à ouvrier d'entretien qualifié; est responsable, dans sa spécialité, de la maintenance de la main	130	Responsable de salle: assure, coordonne et organise le service de table; assure la responsabilité de la propreté de la salle; assure les relations avec les adhérents; collabore avec l'équipe de cuisine.
de l'installation et participe à l'élaboration du budget, en cas d'absence de chef d'entretien.	150	Homme à tout faire: assure divers travaux en cuisine: plonge, nettoyage, épluche
Responsable d'entretien: identique à ouvrier d'entretien hautement qualifié; commande, organise et contrôle le travail d'une équipe; est capable de chiffrer et de		Aide-cusine: assiste le cuisinier, ne travaille jamais seul. Légumier: assure l'épluche; alimente la cuisine sulvant instructions
_ 1		Commis de cuisine: participe à la préparation des repas et des plats, en assure le service.
Service ménage, petit entretien.	180	Cuisinier: possède le C.A.P. ou expérience équivalente; participe à l'ensemble des tâches relatives à la pré- paration des repas; peut travailler seul dans un petit établissement
Employe de collectivité: assure le nettoyage et la propreté de l'établissement; participe à la distribution et au ramassage du linge; peut, éventuellement, servir à table		Second de cuisine: cuisinier; est capable de prendre des initiatives et des responsabilités; peut remplacer le chef de cuisine et a, alors, autorité sur la cuisine
Employé de collectivité responsable: identique à employé de collectivité; coordonne et organise le travail des employés de collectivité en fonction des instructions reçues	107	Chef de cuisine 1: identique second de cuisine; possède les deux parties du brevet de maîtrise ou expérience équivalente, a des connaissances en diététique, en hygiène alimentaire; participe à l'élaboration des
Lingère: assure l'entretien du linge et tissus d'ameublement; est responsable du stock de linge, du matériel de lingeriet de la partiel de lingeriet de la matériel	130	menus : participe à la bonne gestion du budget alimen- taire ; en l'absence d'économe, peut être chargé du contrôle des réserves et des stocks.
à la distribution du linge dans les appartements	145	dans un établissement d'au moins 300 couverts
Lingère blanchisseuse: assure le nettoyage, l'entretien et la distribution du linge de l'établissement; est responsable des stocks et de la bonne marche des machines	14A	Commis pâtissier: participe à la confection de la pâtis- serie; collabore à la préparation des repas
	7#7	ration des repas; assure le nettovage du motériel

Coefficient.

107 107 marche de la machine.... sable de l'entretien des machines commande et organise le travail d'au moins trois plongeurs; vérifie et Plongeur: assure la plonge (vaisselle, batterte), la bonne Responsable de plonge: identique au plongeur; est respontient le stock produits d'entretien..... Nora. — Le nettoyage de la cuisine est assuré par la Casserolier: assure le nettoyage de la batterie de cuisine. totalité de l'équipe de restauration.

Economat.

Magasinier: assure la manutention et l'entretien du magasin; réceptionne et contrôle les livraisons; tient les stocks en quantité entrées sorties des denrées et des produits du magasin; est responsable des existants; surveille la conservation; fait les inventaires......

115

140

bilité des denrées et assure la tenue des stocks, des entrées-sorties; a des relations courantes avec les four-Dépensier: identique au magasinier; tient la comptanisseurs; passe les commandes courantes; chargé du calcul de la prime alimentaire

tivités, et a des aptitudes au commandement; est chargé de la réception, du stockage, de la conservation et de la distribution des denrées et du matériel des restau-rants, de la tenue du fichier des stocks des denrées et responsable de la prime allmentaire et de la gestion du bar; élabore les menus en liaison avec le chef de cui-sine; a autorité sur la cuisine, le bar et, éventuellel'absence du chef d'entretien, des véhicules et de la maintenance de l'installation; fait partie de l'équipe de sécurité; participe à la préparation du budget ... tétlque, en hygiène alimentaire, restauration de collec-Sconome : possède des connaissances culinaires, en diéproduits; assure le marché des approvisionnements; est ment, les salles de restaurant; est responsable en

nome avec en plus la responsabilité de l'ensemble des problèmes d'entretien et, éventuellement, assure le intendant gestionnaire ou économe gestionnaire : écocontrôle de gestion de l'établissement

3

Les directeurs d'établissement.

232

Définition du directeur d'établissement :

Est responsable de l'exploitation d'un établissement

- gestion, administration; accueil; 1 1

 - animation;
- restauration éventuellement;
 - personnel.

Dans le cadre des directives reçues, représente l'association. classé suivant les critères définis par association. Prestations (nature de l'hébergement); Nombre de salariés par mois. Directeur stagiaire: 200; Directeur adjoint: 200. Durée de l'activité; Classement: Niveau 1: 240: Niveau 2: 270; Niveau 3: 300, Nombre de lits Directeur :

Définition des cadres de services centraux. Postes cadres services centraux.

Coefficient.

ន្ត 240 fonctions de cadre administratif commercial, technique d'exploitation; titulaire d'un diplôme délivré par une commandement, engagé dans un service opérationnel ou dans un service fonctionnel pour occuper des par une longue expérience, une compétence technique école d'enselgnement supérieur ou justifiant d'un niveau de connaissances ou d'expériences équivalentes; période Cadre 1 : technicien, cadre administratif commercial ou d'exploitation, non débutant avec ou sans commandement, ayant acquis, par des études professionnelles ou sur des connaissances générales, qui lui per-Cadre 2 : cadre confirmé exerçant des fonctions exigeant mettent d'assumer la responsabilité d'un secteur d'acti-Cadre débutant : collaborateur débutant avec ou sans vité maxima un an appuyée

270 qui lui est confiée et une connaissance approfondie poste, des responsabilités importantes Cadre 3 : cadre ayant une expérience dans la fonction de l'association, exerçant : des fonctions d'encadrement et de commandement, des fonctions de prévision et

prévision et contrôle d'activité et assurant, dans un

de pouvoirs de contrôle d'activité et assumant dans ses fonctions des responsabilités complètes, avec large délégation,

Postes agents de maîtrise.

88

Est considéré comme agent de maîtrise, le personnel présentant les qualifications suivantes :

Administration:

Responsable d'accueil vente Responsable de planning; Comptable principal;

Accueil:

Hôtesse de gite (40 logements au moins);

Maître ou maitresse de maison (120 logements au moins).