

Avenant n°29 de la Convention Collective Nationale du Golf **du 13 Juillet 1998 relatif à la révision de la grille de classification**

L'article 10.1. Classification est supprimé et remplacé comme suit :

Compte tenu des spécificités de la branche, le tableau ci-après constitue la nouvelle grille de classification des emplois qui se substitue à toute classification antérieure. Les entreprises disposent d'une année à compter de la date de parution au Journal Officiel du présent avenant pour le mettre en application.

Ce tableau est divisé en 7 groupes fixant 7 degrés de compétences, de contenu d'activité, de responsabilité, d'autonomie et de formation. Pour chaque groupe, dans les colonnes "définition générale" et "définitions complémentaires" sont indiqués les critères de classement des emplois.

Une colonne "exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle" peut aider à déterminer le niveau des connaissances acquises par formation ou par expérience professionnelle et la combinaison des savoirs et savoir – faire mis en oeuvre dans l'activité de travail et requises dans chaque groupe. Ce niveau n'entraîne pas l'affectation automatique dans ce groupe.

En effet pour effectuer le classement des salariés dans les différents groupes retenus il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé, au contenu de l'activité et aux degrés de responsabilité et d'autonomie conférés au salarié.

Les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications professionnelles.

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenu.

<i>Groupes</i>	<i>Définitions générales</i>	<i>Définitions complémentaires</i>	<i>Exemples de compétences acquises par diplôme ou expérience professionnelle</i>
GROUPE I Employés Ouvriers	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi.	Effectue des tâches dont les conditions d'exécution sont indiquées par un responsable.	Sans formation spécifique Ou sans expérience professionnelle
GROUPE II Employés Ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une adaptation à l'emploi de courte durée.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part limitée d'initiative.	CAP BEP CS jardinier de golf CS mécanicien de golf ou expérience professionnelle équivalente
GROUPE III Employés Ouvriers	Exécution avec délégation de tâches prescrites exigeant une formation préalable et une adaptation à l'emploi.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches dont les conditions d'exécution peuvent comporter une part d'initiative.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du Groupe 2 ou équivalentes
GROUPE IV Techniciens	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation comportant une responsabilité technique : choix entre un nombre limité de modes d'exécution et de succession d'opérations ; possibilité d'emploi de moyens et de méthodes complexes.	Effectue sous le contrôle d'un responsable des tâches complexes avec l'initiative des conditions d'exécution ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et la nécessité de rendre compte dès la décision prise.	BAC BTA BEES Golf 1 ^{er} degré Brevet Professionnel JEPS B.T. mécanicien TH Jardinier de golf Spécialisé T.H. intendant de terrain Ou expérience professionnelle équivalente

GROUPE V Techniciens Agents de maîtrise	Responsable de mission chargé d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation : choix entre un nombre important de modes d'exécution et de succession d'opérations ; emploi de moyens et de méthodes complexes et nombreux.	Assure la responsabilité d'un service ou d'une mission et/ou l'organisation du travail d'une ou plusieurs personnes ce qui induit un contrôle discontinu de son activité et l'obligation de rendre compte régulièrement à des périodes non déterminées ; bénéficie d'une autonomie technique définie et encadrée sous contrôle d'une autorité hiérarchique et / ou fonctionnelle.	BTS DUT TH Intendant de terrain ou équivalent BEES Golf 2ème degré DUT GEA Golf Ou expérience professionnelle équivalente
GROUPE VI Cadres	Direction d'un secteur d'activité sous le contrôle de la direction du golf Ou Direction de golf.	Assume la responsabilité de la réalisation des objectifs fixés par une autorité hiérarchique supérieure ; bénéficie d'une autonomie technique totale ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du Groupe 5 ou équivalentes
GROUPE VII Cadres	Direction avec délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de l'association ou de l'entreprise. A la charge de proposer les moyens de mise en œuvre et de prendre les mesures d'application après accord.	Arrête les objectifs et les moyens avec les instances statutaires et en assure la réalisation ; a un pouvoir de choix et de décision pour tout ce qui concerne les mesures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des actions décidées par une autorité supérieure.	Compétences confirmées ou supérieures à celles du Groupe 5 ou équivalentes
HORS GROUPE	Mandataires sociaux, directeurs généraux.		

N.B. : Les diplômes ou expériences professionnelles cités en exemples concernent l'ensemble des professions présentes dans les entreprises relevant de la présente convention ; cette liste n'est pas exhaustive.

<i>Emplois repères</i>					
<i>Entretien de terrain</i>	<i>Accueil et animation</i>	<i>Administration Services généraux</i>	<i>Enseignement</i>	<i>Boutique</i>	<i>Bar Restaurant</i>
- Ouvrier jardinier - Practiceman	- Personnel d'accueil - Caddy master - Starter - Commissaire de parcours	- Femme de ménage		- Vendeur	- Plongeur - Commis de cuisine - Serveur - Commis de salle
- Ouvrier jardinier - Jardinier de golf - Mécanicien de golf - Fontainier	- Personnel d'accueil - animateur de garderie - animateur de parcours	- Aide comptable		- Vendeur	- Commis de cuisine - Barman - Serveur - Chef de partie
- Jardinier de golf - Jardinier spécialisé - Mécanicien de golf - Fontainier - Responsable entretien terrain	- Personnel d'accueil - Responsable d'accueil - animateur de garderie	- Comptable 1er échelon - Secrétaire comptable - Responsable des services généraux	- Enseignant de golf	- Vendeur - Responsable boutique	- Premier de cuisine - Chef de rang - Chef de partie - Second de cuisine
- Jardinier spécialisé - Intendant de terrain d'une micro ou d'une petite structure - Intendant de terrain adjoint d'une structure standard	- Responsable d'équipe d'accueil	- Comptable 2ème échelon - Directeur de golf d'une micro structure - Adjoint de direction d'une petite structure	- Enseignant de golf	- Responsable boutique - Gestionnaire boutique	- Chef de cuisine - Chef de rang - Responsable de salle - Maître d'hôtel

- Intendant de terrain d'une petite structure - Intendant de terrain adjoint d'une structure standard- - Intendant de terrain d'une structure standard à délégation strictement limitée	- Responsable d'équipe d'accueil et de gestion sportive	- Directeur –adjoint de golf - Directeur de golf d'une petite structure - Adjoint de direction d'une structure standard	- Enseignant de golf - Responsable enseignement	- Gestionnaire boutique	- Responsable restauration - Maître d'hôtel - Chef de cuisine - Directeur de restauration
- Intendant de terrain d'une structure standard - Surintendant de terrain		- Directeur de golf d'une structure standard	- Responsable enseignement		Directeur de restauration
- Surintendant de terrain		- Directeur de golf			

Les emplois repères sont donnés à titre d'exemple pour faciliter l'affectation des salariés dans les différents groupes de classification en tenant compte de la taille de l'entreprise ; cette liste n'est pas exhaustive.

1. Définition des structures :

Une micro structure est une structure dont l'effectif est inférieur à 5 personnes.

Une petite structure est une structure dont l'effectif est au maximum de 10 personnes.

Une structure standard est une structure dont l'effectif est supérieur à 10 personnes.

2. Définition de l'effectif :

On entend par « effectif », l'ensemble des salariés affectés à l'activité golfique (sont notamment exclus les salariés de l'activité hôtellerie restauration) en équivalent temps plein placé sous autorité et ce, quel que soit son statut :

- les salariés sous CDI,
- les CDD ou contrats saisonniers selon les dispositions du Code du Travail,
- les salariés d'entreprises de sous-traitance,
- et les salariés mis à disposition et intérimaires.
- De plus l'effectif comptabilise les postes occupés dans l'entreprise sur une période d'au moins 36 mois par des contrats successifs d'apprentissage et/ou de jeunes et/ou de qualification et/ou de professionnalisation.

Cet effectif est calculé au 31 Décembre de chaque année en tenant compte des 12 mois précédents.

3. Compte tenu des modifications apportées dans les groupes 3 à 7 de la grille, voici quelques éléments complémentaires de définitions de fonctions par métier et précisant les emplois - repères définis dans la grille de classification :

Groupe 3 :

- *personnel de terrain* : le jardinier spécialisé est un salarié qui exerce à la fois des fonctions de jardinier et de mécanicien ou de fontainier.
- *personnel d'enseignement* : enseignant titulaire du BP JEPS option golf ou du BEE1 en période de post-diplôme, ayant une expérience professionnelle dans l'enseignement inférieure à 2 ans et exerçant sous une autorité.

Groupe 4 :

- *personnel de terrain* : jeunes diplômés avec peu d'expérience professionnelle ou salariés ayant une expérience professionnelle qui assument une responsabilité technique et doivent rendre compte dès la décision prise.
- *personnel d'enseignement* : salarié faisant partie d'une équipe placé sous la responsabilité d'un responsable d'enseignement ou salarié ayant une expérience professionnelle qui assume une responsabilité technique et doit rendre compte dès la décision prise.

Groupe 5 :

- *personnel de terrain* : jeunes diplômés avec peu d'expérience professionnelle ou salariés ayant une expérience professionnelle. Ils assument une responsabilité technique et organisationnelle dans le cadre d'une délégation strictement limitée. Ils bénéficient d'une autonomie définie et encadrée. Ils sont placés sous le contrôle d'une autorité supérieure hiérarchique ou fonctionnelle telle qu'un directeur de golf ou un intendant de terrain qui assume la responsabilité des choix techniques (traitements phyto, plans de fumure etc) et organisationnelle (embauches, plannings) ;
- *personnel d'enseignement* : enseignant de golf ayant d'une part, la responsabilité de l'établissement et du suivi du budget de son activité et d'autre part, la responsabilité du développement de l'activité commerciale et sportive.

- *Personnel de direction* : directeur – adjoint ou adjoint de direction d’une structure standard, c’est-à-dire dans ce dernier cas, salarié placé sous la responsabilité d’un directeur ou en son absence d’un comité directeur.

Pour mémoire les ETAM sont soumis aux mêmes règles d’organisation du temps de travail que les membres de l’équipe à laquelle ils sont rattachés (entretien, accueil ou enseignement).

Groupe 6 :

- *personnel de terrain* : intendant de terrain d’un golf « standard » et qui bénéficie d’une autonomie technique totale, participe à l’élaboration des budgets et est responsable de leur tenue.
- *personnel d’enseignement* : salarié ayant la fonction de responsable d’enseignement. Il assure l’établissement et le suivi du budget, prend en charge le développement de l’activité commerciale et sportive. Il manage son équipe et assure le tutorat d’un moniteur stagiaire. Il prend en charge l’établissement des devis, le suivi du chiffre d’affaire, l’organisation de l’activité enseignement. Il a comme supérieur hiérarchique direct le directeur du golf.
- *personnel de direction* : directeur d’un golf « standard » ; il est force de propositions au niveau fonctionnel et organisationnel.

Groupe 7 :

- *personnel de terrain* : « surintendant de terrain » exerçant dans de grandes structures, encadrant un effectif important, accueillant de façon régulière des épreuves de haut niveau, gérant ses budgets, participant aux plans d’action et d’investissements et/ou gérant des activités annexes telles que le suivi des gros travaux, l’entretien d’un parc immobilier ou d’autres structures telles que des terrains gazonnés (terrain de football ou de rugby) ou supervisant plusieurs sites.
- *personnel de direction* : directeur d’une grande structure ; il est force de propositions au niveau stratégique.

Le présent avenant s’appliquera à l’ensemble des entreprises figurant dans le champ d’application conventionnel, dès la date de publication de l’arrêté d’extension.

Les partenaires sociaux signataires s’engagent à déposer le texte du présent avenant à la Direction Départementale du Travail et de l’Emploi ainsi qu’au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l’extension auprès du Ministère concerné.

Fait à Paris, le 14 Septembre 2004

SIGNATURE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement professionnel des golfs
associatifs - GPGA - Fédération française de
golf 68, rue Anatole - France 92309
Levallois-Perret Cedex

Syndicat des gestionnaires de golfs
commerciaux – SGGC – c/o Golf de Forges
les Bains – Route du Général Leclerc – BP
12 – 91470 FORGES LES BAINS

Syndicat(s) de salariés :

FGA - CFDT ;
FTILAC - CFDT ;
CFTC ;
SNEPAT FO ;
CGT ;
CFE – CGC INOVA ;