

Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol (IDCC : 275)

Avenant 91 révisant l'annexe IV relative aux classifications professionnelles

PREAMBULE

Le secteur du transport aérien a connu des évolutions importantes depuis une quinzaine d'années. A ce titre, il convenait d'actualiser, comme le prévoit le code du travail, les classifications professionnelles résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001. Ainsi, cette actualisation permet d'adapter la grille de classification aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur aérien et de prendre en compte leurs impacts sur les emplois et les compétences. Elle permet en outre de faciliter la construction de parcours professionnels à travers un socle de compétences et d'aptitudes commun à chacun des niveaux hiérarchiques.

De plus, dans le cadre de la mise en œuvre de cette grille de classification rénovée, les partenaires sociaux réaffirment le nécessaire engagement des entreprises appliquant cette convention collective à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés. Elles ont en outre l'obligation de veiller à atteindre l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et de respecter le principe de non-discrimination.

La grille de classification professionnelle rénovée est l'aboutissement d'une année de négociations encadrées par un accord de méthode signé le 12 avril 2016.

L'annexe IV à la Convention collective nationale du transport aérien personnel au sol relative aux classifications professionnelles se structure en quatre parties.

- Partie I : Présentation de la grille de classification professionnelle et mise en œuvre
- Partie II : Grille de classification professionnelle
- Partie III : Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères
- Partie IV : Clauses générales

PARTIE I : PRESENTATION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET MISE EN ŒUVRE

PARTIE I.I. Présentation générale et méthode de classification

La présente classification professionnelle concerne exclusivement les salariés non cadres.

La classification professionnelle est dite mixte. Elle conserve son caractère Parodi, illustré par une liste d'emplois repères rattachés à des coefficients, et met en exergue des critères classants qui étaient sous-jacents dans la grille de classification précédente.

ARTICLE 1 - Filières

La grille de classification résultant de l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001 comportait six filières : Exploitation, Commerciale, Administrative, Maintenance, Informatique et télécommunications et Logistique et divers.

Les parties signataires, dans une logique de rénovation de ces filières, ont regroupé les activités autour de cinq domaines « cœur de métier ». Par conséquent, les emplois en relation avec le client, que l'on retrouvait essentiellement dans les filières Exploitation et Commerciale, ont été regroupés dans une même filière Relation clients, les emplois de la filière Informatique et télécommunications ont été intégrés à la filière Supports, et une filière Logistique, dédiée aux métiers de la gestion de flux, a été créée. La logistique est donc pleinement reconnue dans le secteur du transport aérien. Les emplois « divers » de l'ancienne filière « Logistique et divers » ont de ce fait été rattachés au domaine métier le plus proche.

Ainsi, les organisations signataires conviennent que les activités exercées au sein de la branche du transport aérien s'articulent autour de cinq filières :

- **Filière Exploitation** : elle regroupe l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement du vol et les missions associées (les prestations aéroportuaires, le traitement des bagages et du fret, l'acheminement de personnes, etc.), ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser et d'assurer le traitement de l'aéronef lors de la touchée, de l'atterrissage au décollage, et la gestion du risque (sécurité/sûreté).
- **Filière Logistique** : elle regroupe l'ensemble des activités permettant de gérer, organiser et maîtriser les flux physiques (produits, marchandises...) et d'informations, ainsi que l'ensemble des activités permettant d'organiser

PG VR JS JC 1
Gly R JF

et d'assurer la préparation et la fabrication des produits, notamment dans le domaine de la restauration aérienne (catering).

- **Filière Maintenance** : elle regroupe l'ensemble des activités de maintien en état de navigabilité d'un aéronef, de modification, fabrication et maintenance de pièces de structures ou systèmes de l'aéronef, ainsi que l'ensemble des activités de maintien en état des engins de manutention/transport et des équipements aéronautiques, et de conception et maintenance des infrastructures, installations et bâtiments aéroportuaires.
- **Filière Relation clients** : elle regroupe l'ensemble des activités destinées à répondre aux besoins des clients : accompagnement, services, vente et après-vente.
- **Filière Supports** : elle regroupe l'ensemble des activités de gestion des ressources et des moyens communs aux différents métiers de l'entreprise (administration, communication, économie-finances, environnement, juridique, qualité, ressources humaines, sécurité-sûreté, systèmes d'information, ...).

ARTICLE 2 - Niveaux hiérarchiques

La grille de classification, divisée en niveaux hiérarchiques et échelons, se présente de la façon suivante :

Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon
1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1
2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1
		2

Les diplômes souhaités et/ou compétences exigées sont à associer aux critères classants définis à l'article 4 afin de positionner un emploi sur la grille de classification.

Concernant le premier niveau hiérarchique, qui est le seul à n'avoir qu'un échelon (coefficient 160), les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de conserver cette opportunité d'entrée dans l'emploi pour des salariés n'ayant pas de formation initiale ou d'expérience professionnelle. A ce titre, un parcours d'accompagnement combinant expérience et/ou formation professionnelle doit permettre à ces salariés d'évoluer vers un niveau hiérarchique supérieur dans un délai de 18 mois.

Les trois premiers niveaux sont régis par les dispositions de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la présente convention collective nationale, et les quatrième et cinquième niveaux sont régis par son annexe II « Agents d'encadrement et techniciens ».

Enfin, concernant les diplômes et/ou les compétences exigées, il est rappelé que ces connaissances et compétences peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience. Cette expérience peut être validée par la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) que les partenaires sociaux souhaitent voir développée au sein de la branche.

ARTICLE 3 - Emplois repères génériques

La grille de classification professionnelle est construite autour d'emplois repères dont les intitulés sont génériques et rattachés à une des cinq filières métiers.

Chaque emploi repère générique est classé dans l'un des échelons d'un niveau hiérarchique de la grille et est affecté d'un coefficient.

En vue de mieux appréhender l'utilisation des emplois repères génériques, la partie III du présent avenant prévoit un tableau de rattachement entre les emplois repères génériques de la grille rénovée et les emplois repères. Pour certains d'entre eux, les fonctions essentielles ont été complétées.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RG", "JR", "S", "SC", "CB", "2", and "RC".

ARTICLE 4 - Critères classants

La grille de classification professionnelle s'appuie sur trois critères classants. Pour chacun des niveaux hiérarchiques et des échelons qui les composent, les critères classants correspondent à un degré d'exigence en matière :

- de complexité et de technicité de l'activité mise en œuvre,
- d'autonomie et d'initiatives, comprises comme la latitude des actions du salarié dans l'organisation de son travail,
- et d'animation et de coordination des activités et/ou des collaborateurs.

Les critères classants sont communs à toutes les filières et ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

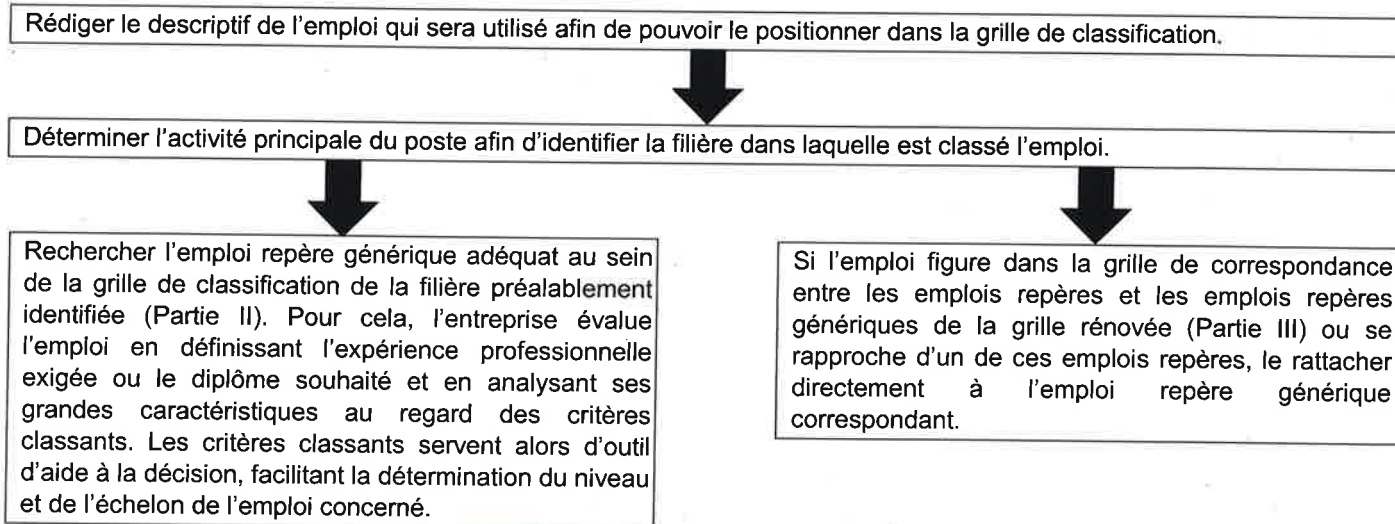
Niveau hiérarchique	Eche- lon	Critères classants		
		Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
1	1	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur	
2	1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
3	1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
	2	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
4	1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
	2	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.

VR JFC 3
 GB 12

5	1	<p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p>	<p>Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	<p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p>
	2	<p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p>	<p>Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	<p>A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.</p>

ARTICLE 5 - Méthode de classification

Pour positionner un emploi dans la grille de classification, l'entreprise suit les étapes suivantes :



Handwritten notes and initials in blue ink:

- VR
- PC
- SC
- AB
- PC
- 4

PARTIE I.II. Mise en œuvre

ARTICLE 1 - Salaire

En application de la grille de classification, l'emploi du salarié se voit affecté un coefficient, lequel détermine le salaire minimum mensuel conventionnel tel que défini à l'article 2 des annexes II et III de la présente convention collective nationale. Dès lors qu'est respecté le salaire minimum conventionnel, les entreprises déterminent le salaire, sans qu'il n'y ait de maximum défini par coefficient.

Le changement de grille de classification ne constitue pas une modification des clauses essentielles du contrat de travail. Il n'entraîne pas de diminution du salaire de base du salarié.

ARTICLE 2 - Evolution professionnelle

La présente grille de classification s'inscrit dans la politique de l'emploi de la branche, favorisant ainsi la construction de parcours professionnels :

- en structurant les emplois au sein de cinq filières,
- en créant de nouveaux emplois repères génériques ouvrant des opportunités d'évolution,
- et en précisant, à travers les définitions des critères classants, des niveaux de compétences croissants et transverses aux cinq filières.

En effet, les critères classants, en définissant les différents niveaux de compétences requis au sein de chaque échelon de chaque niveau hiérarchique, favorisent l'évolution professionnelle du salarié et élargissent les possibilités de mobilité professionnelle au sein d'une même filière ou inter-filières.

Ainsi, les parties signataires invitent les entreprises à utiliser le vivier des salariés positionnés dans le 2^{ème} échelon d'un niveau hiérarchique N afin d'alimenter les postes du 1^{er} échelon du niveau N+1. Cette évolution professionnelle peut s'appuyer sur divers dispositifs de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent que certains métiers du transport aérien requièrent des formations ou certifications spécifiques nécessaires à l'exercice de la profession et conviennent qu'elles doivent être reconnues dans les politiques d'emploi des entreprises. A ce titre, en fonction des besoins existants ou dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (G.P.E.C.), les entreprises sont invitées à faciliter l'accès à la formation. Cet accès permet :

- d'une part, le développement ou le maintien dans l'emploi des salariés, leur permettant ainsi de construire leur projet de parcours professionnel pouvant aboutir à une évolution de leur positionnement,
- d'autre part, pour les entreprises, de disposer d'un capital humain de compétences et d'expertise dans l'environnement du transport aérien international qui connaît une concurrence exacerbée.

De même, il est rappelé que l'évolution d'un salarié d'un emploi repère générique vers un emploi repère générique de niveau supérieur est du ressort de la politique de l'emploi de l'entreprise.

VR
PK JS JC
GB RC 5 JS

PARTIE II : GRILLE DE CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent d'exploitation	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent d'exploitation qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
					Agent d'exploitation qualifié 1.2			
					Agent d'exploitation qualifié 1.3			
2			180	Agent d'exploitation qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.		
				Agent d'exploitation qualifié 2.2				

Handwritten notes in blue ink: "5-C VR PK" and a signature.

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent d'exploitation très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
				200	Agent d'exploitation très qualifié 1.2			
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	2	220	Agent d'exploitation très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
				235	Technicien d'exploitation 1.1 Agent de coordination d'exploitation 1.1			
			1	245	Technicien d'exploitation 2.1 Agent de coordination d'exploitation 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
			2			Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.

Grille de classification professionnelle – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur d'exploitation 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
CADRE	1 ^{er} niveau		2	290	Technicien supérieur d'exploitation 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement d'exploitation 2.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
				300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

93



Grille de classification professionnelle - Filière LOGISTIQUE

		Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants											
							Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination									
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de logistique	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.											
										2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent de logistique qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.		
	175	Agent de logistique qualifié 1.3																
				2	185	Agent de logistique qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.										
		3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de logistique très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.										
2	215			Agent de logistique très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.												

Grille de classification professionnelle - Filière LOGISTIQUE


	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de logistique 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de logistique 1.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	245	Technicien de logistique 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de logistique 2.1			
			1	260	Technicien supérieur de logistique 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
					Agent d'encadrement de logistique 1.1	Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.		

SR

J-C
R
S
NR
PK

Grille de classification professionnelle - Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	295	Technicien supérieur de logistique 2.1 Agent d'encadrement de logistique 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

VR
 J-C
 RC
 GS


Grille de classification professionnelle – Filière MAINTENANCE

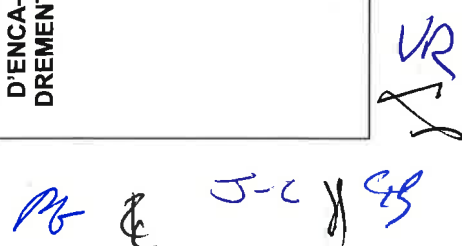
	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de maintenance	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
						Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	165	Agent de maintenance qualifié 1.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
					Agent de maintenance qualifié 1.2	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
	3^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	2	190	Agent de maintenance qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
					Agent de maintenance très qualifié 1.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
			2	215	Agent de maintenance très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	



 SK Jc S
 PC VR
 S

Grille de classification professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de maintenance 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de maintenance 1.1			
			2	245	Technicien de maintenance 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de maintenance 2.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de maintenance 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
					Agent d'encadrement de maintenance 1.1			



Grille de classification professionnelle – Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	295	Technicien supérieur de maintenance 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Agent d'encadrement de maintenance 2.1			

Cf. Annexe I de la CCN TA PS

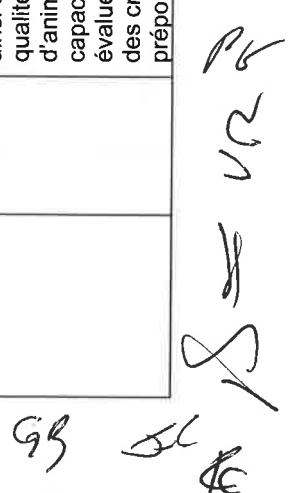
EB
 SC
 VR
 PK

Grille de classification professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
OUVRIER ET EMPLOYE	1^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de relation clients	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	2^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	175	Agent de relation clients qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
			2	180	Agent de relation clients qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
	3^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	185	Agent de relation clients qualifié 2.2	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
			1	195	Agent de relation clients très qualifié 1.1		Peut prendre des initiatives.	
	2	200	Agent de relation clients très qualifié 1.2			Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
2	220	Agent de relation clients très qualifié 2.1				Peut prendre des initiatives.		

Grille de classification professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de relation clients 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de relation clients 1.1			
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	245	Technicien de relation clients 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de relation clients 2.1			
			1	260	Technicien supérieur de relation clients 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles.
					Agent d'encadrement de relation clients 1.1			



Grille de classification professionnelle – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	2	290	Technicien supérieur de relation clients 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Agent d'encadrement de relation clients 2.1			

Cf. Annexe I de la CCN TA PS

Grille de classification professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants			
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination	
OUVRIER ET EMPLOYE	1 ^{er} niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1	160	Agent de supports	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.		
	2 ^{ème} niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	170	Agent de supports qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.		
			2	180	Agent de supports qualifié 2.1	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.		
	3 ^{ème} niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	195	Agent de supports très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	Peut prendre des initiatives.	
				200	Agent de supports très qualifié 1.2				
			2	215	Agent de supports très qualifié 2.1	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	Peut prendre des initiatives.	

93
VR
FC
AR

Grille de classification professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences exigées	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION	4 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de supports 1.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Peut prendre des initiatives de façon courante.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de supports 1.1			
			2	245	Technicien de supports 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courante. Peut participer à la définition des procédures de travail ou au contrôle des opérations effectuées.	Peut assurer la coordination d'activités. Peut également assurer l'animation et/ou la coordination de collaborateurs de sa spécialité, essentiellement de niveau inférieur. Peut également contribuer à leur perfectionnement technique. Fait respecter les règles.
					Agent de coordination de supports 2.1			

JC
 PB
 GB
 VR
 RC

Grille de classification professionnelle – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Diplômes souhaités et/ou compétences	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT	5 ^{ème} niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle. Pour les agents d'encadrement, l'aptitude à l'encadrement, ainsi que les qualités d'animation et la capacité à évaluer, sont des critères prépondérants.	1	260	Technicien supérieur de supports 1.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et peut participer à l'élaboration de documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Peut participer à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés. Participe au développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.
					Agent d'encadrement de supports 1.1			
			2	290	Technicien supérieur de supports 2.1 Agent d'encadrement de supports 2.1	Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques. Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.	Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.	A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle. Assure le développement des compétences de ses collaborateurs. Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.
CADRE	1 ^{er} niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

98

Handwritten signatures and initials: JC, VR, PG, and others.