

## **Annexe IV – CLASSIFICATIONS**

**Avenant 91 révisant l'annexe IV relative aux  
classifications professionnelles du 19 mai 2017**

**Etendu par arrêté du 29 janvier 2019 JORF 21  
février 2019**

## 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 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 <sup>er</sup> niveau	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	1
2 <sup>ème</sup> niveau qualifié	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
3 <sup>ème</sup> niveau très qualifié	Formation de niveau bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
4 <sup>ème</sup> niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1
		2
5 <sup>ème</sup> 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.

## 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.

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 :

Rédiger le descriptif de l'emploi qui sera utilisé afin de pouvoir le positionner dans la grille de classification.



Déterminer l'activité principale du poste afin d'identifier la filière dans laquelle est classé l'emploi.



Rechercher l'emploi repère générique adéquat au sein de la grille de classification de la filière préalablement identifiée (Partie II). Pour cela, l'entreprise évalue l'emploi en définissant l'expérience professionnelle exigée ou le diplôme souhaité et en analysant ses grandes caractéristiques au regard des critères classants. Les critères classants servent alors d'outil d'aide à la décision, facilitant la détermination du niveau et de l'échelon de l'emploi concerné.



Si l'emploi figure dans la grille de correspondance entre les emplois repères et les emplois repères génériques de la grille rénovée (Partie III) ou se rapproche d'un de ces emplois repères, le rattacher directement à l'emploi repère générique correspondant.

## **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<sup>ème</sup> échelon d'un niveau hiérarchique N afin d'alimenter les postes du 1<sup>er</sup> 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.

## 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
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent d'exploitation	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle	<b>1</b>	<b>165</b>	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.	
				<b>170</b>	Agent d'exploitation qualifié 1.2			
				<b>175</b>	Agent d'exploitation qualifié 1.3			
	<b>2</b>			<b>180</b>	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.	
				<b>185</b>	Agent d'exploitation qualifié 2.2			

## 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
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	Formation de niveau Bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>195</b>	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.	
				<b>200</b>	Agent d'exploitation très qualifié 1.2			
			<b>2</b>	<b>220</b>	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.	
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	<b>4<sup>ème</sup> niveau</b>	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>235</b>	Technicien d'exploitation 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 d'exploitation 1.1			
			<b>2</b>	<b>245</b>	Technicien d'exploitation 2.1	Réalise des opérations techniques complexes. Peut résoudre des problèmes complexes.	Prend des initiatives de façon courantes. 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 d'exploitation 2.1			

## 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
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	<b>5<sup>ème</sup> niveau</b>	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.	<b>1</b>	<b>260</b>	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.  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.
					Agent d'encadrement d'exploitation 1.1			
			<b>2</b>	<b>290</b>	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.  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.
					Agent d'encadrement d'exploitation 2.1			
<b>CADRE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>			<b>300</b>	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

## 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
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent de logistique	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>165</b>	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.	
				<b>170</b>	Agent de logistique qualifié 1.2			
				<b>175</b>	Agent de logistique qualifié 1.3			
			<b>2</b>	<b>185</b>	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.	
	<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	Formation de niveau Bac et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>195</b>	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.	
<b>2</b>			<b>215</b>	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	Coeffi-cient	Emploi repère générique	Critères classants		
						Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / initiatives	Animation / Coordination
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	4 <sup>ème</sup> niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de logistique 1.1	Réalise des opérations techniques et 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			
			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			
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	5 <sup>ème</sup> 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 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.  Le technicien supérieur possède une expertise 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 logistique 1.1			

## 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
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	5 <sup>ème</sup> 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	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 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.
					Agent d'encadrement de logistique 2.1			
<b>CADRE</b>	1 <sup>er</sup> niveau			300	Cf. annexe I de la CCN TA PS			

## 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
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent de maintenance	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>165</b>	Agent de maintenance 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.	
				<b>170</b>	Agent de maintenance qualifié 1.2			
			<b>2</b>	<b>190</b>	Agent de maintenance 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.	
	<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	Formation niveau Bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>195</b>	Agent de maintenance très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
			<b>2</b>	<b>215</b>	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.	

## 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
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	4 <sup>ème</sup> niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de maintenance 1.1	Réalise des opérations techniques et 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			
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	5 <sup>ème</sup> 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
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	<b>5<sup>ème</sup> niveau</b>	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.	<b>2</b>	<b>295</b>	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.	Prend des initiatives en toute situation. Participer 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 de maintenance 2.1			
<b>CADRE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>			<b>300</b>	Cf. annexe I de la CCN TA PS			

## 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
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>160</b>	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.	
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>175</b>	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.	
			<b>2</b>	<b>180</b>	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.	
				<b>185</b>	Agent de relation clients qualifié 2.2			
			<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	Formation niveau Bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>195</b>	Agent de relation clients très qualifié 1.1	Opérations complexes.
	<b>200</b>	Agent de relation clients très qualifié 1.2						
	<b>2</b>	<b>220</b>			Agent de relation clients 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 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
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	4 <sup>ème</sup> niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de relation clients 1.1	Réalise des opérations techniques et 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			
			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			
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	5 <sup>ème</sup> 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 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.  Le technicien supérieur possède une expertise 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 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
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	5 <sup>ème</sup> 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.	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 de relation clients 2.1			
<b>CADRE</b>	1 <sup>er</sup> niveau			300	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
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	Pas de qualification, ni d'expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent de supports	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	Formation de niveau secondaire, CAP, BEP ou diplôme de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>170</b>	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.	
			<b>2</b>	<b>180</b>	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.	
	<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	Formation niveau Bac de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	<b>1</b>	<b>195</b>	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.	
				<b>200</b>	Agent supports très qualifié 1.2			
			<b>2</b>	<b>215</b>	Agent de supports très qualifié	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 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
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	4 <sup>ème</sup> niveau	BTS ou DUT de la spécialité et/ou expérience professionnelle.	1	235	Technicien de supports 1.1	Réalise des opérations techniques et 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			

## 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
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	5 <sup>ème</sup> 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 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	270	Technicien supérieur de supports 1.2	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 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.
					Agent d'encadrement de supports 2.1			
<b>CADRE</b>	1 <sup>er</sup> niveau			300	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

<b>PARTIE III : GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE EMPLOIS REPERES GENERIQUES ET EMPLOIS REPERES</b>
--

La partie III permet de mettre en correspondance les coefficients et emploi repères avec les emplois repères « Parodi », auxquels sont associés des « fonctions essentielles de l'emploi ».

Il est à noter que certains emplois repères n'ont pas de « fonctions essentielles de l'emploi ». Dans ce cas, la grille de correspondance renvoie vers les définitions des critères classants (voir Partie II de la présente annexe).

<b>Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière EXPLOITATION</b>						
--	--	--	--	--	--	--

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	1	160	Agent d'exploitation	Ouvrier de manutention et de nettoyage	Effectue des travaux simples.
					Chauffeur	Assure la conduite des véhicules. Détient le permis V. L.
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	1	165	Agent d'exploitation qualifié 1.1	Agent de chargement (1)	Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers.
					Chauffeur qualifié	Assure la conduite des véhicules et assure des tâches annexes à l'emploi. Détient les permis V.L., T.C. et/ou P.L.
			170	Agent d'exploitation qualifié 1.2	Assistant piste (1)	Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilette, etc.).
					Pompier aérodrome 1	Assure sur instructions et sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur, le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens.
			175	Agent d'exploitation qualifié 1.3	Assistant piste titulaire d'un C.Q.P. (1)	Effectue des opérations relatives au chargement, à la mise en place du matériel de piste, à la conduite d'engins, à l'arrivée et au placement avion et des opérations de vidanges (toilettes, etc.).
						Tractiste avion
					Agent d'exploitation 1	Contrôle la bonne marche des installations mises à disposition des clients dans l'aérogare.
					Agent de sûreté 1	Réalise des contrôles sur les passagers, le personnel et leurs bagages dans le cadre de l'accès à la zone réservée et aux aéronefs.

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>OUVIER ET EMPLOYE</b>	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	<b>2</b>	<b>180</b>	Agent d'exploitation qualifié 2.1	Assistant avion (1)	Assure des opérations d'assistance au sol de l'avion et notamment les arrivées et les départs au casque.
					Agent de trafic 1	Etablit sous la responsabilité d'un agent de qualification supérieur les documents de trafic conformément à la réglementation.
			<b>185</b>	Agent d'exploitation qualifié 2.2	Assistant avion titulaire d'un C.Q.P. (1)	Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions.
					Agent de sûreté 2	Exerce les tâches dévolues à l'agent de sûreté 1 avec une plus grande prise d'initiatives et une certaine autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
					Agent d'exploitation 2	Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec des initiatives dans un cadre limité.
						Etablit les rotations des équipages.
	<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	Agent d'exploitation très qualifié 1.1	Agent de planning et de programmation personnel navigant	Etablit les rotations des équipages.
					Pompier aérodrome 2	Exerce les tâches du pompier aérodrome 1, avec une autonomie et en pouvant prendre des initiatives, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.
			<b>200</b>	Agent d'exploitation très qualifié 1.2	Agent de trafic 2	Outre les tâches dévolues à l'agent trafic 1, est autonome dans l'exercice de ses fonctions.
					Agent d'exploitation 3	Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.
Agent de sûreté 3					Exercice les tâches dévolues à l'agent de sûreté 2 avec une plus grande autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
Contrôleur sûreté terrain					Contrôle la mise en œuvre des mesures de sûreté définies en amont en conformité avec la réglementation, y compris pour les sous-traitants.	
<b>2</b>	<b>220</b>		Agent d'exploitation très qualifié 2.1	Régulateur personnel navigant	Gère en temps réel la mise en œuvre du planning du personnel navigant.	

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi	
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	<b>4<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>235</b>	Technicien d'exploitation 1.1	Technicien de trafic	Outre les tâches dévolues à l'agent de trafic, organise et supervise au sol toute opérations d'assistance pré-vol et post-vol.	
					Technicien d'opérations	Assure le traitement opérationnel des vols en liaison avec l'équipage.	
					Agent AFIS (Air Flight Information Service) 1	Assure les services d'information et d'alerte dans la circulation d'aérodrome.	
				Agent de coordination d'exploitation 1.1	Agent de coordination d'exploitation	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante ou descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	
		Coordinateur d'exploitation	Met à disposition des compagnies aériennes et des assistants aéroportuaires les installations terminales et les équipements en aérogare leur permettant de réaliser leurs opérations d'escale dans des conditions optimales.				
		<b>2</b>	<b>245</b>	Technicien d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II)		
				Agent de coordination d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II)		

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière EXPLOITATION

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	<b>5<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>260</b>	Technicien supérieur d'exploitation 1.1	Technicien supérieur d'opérations	Conçoit les documents de vol et/ou analyse les paramètres de vol. participe à la régulation des vols.
					Technicien supérieur d'exploitation	Outre les tâches dévolues au technicien de trafic, assure la supervision au sol de l'ensemble des relations avec les intervenants internes et externes.
					Agent AFIS (Air Flight Information Service) 2	Outre les tâches dévolues à l'agent AFIS 1, peut participer à la mise en œuvre de projets techniquement complexes.
				Agent d'encadrement d'exploitation 1.1	Agent d'encadrement d'exploitation	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens
		Chef de manœuvre	Coordonne avec son équipe de pompiers d'aérodromes le secours, la protection et la prévention contre les incidents et accidents menaçant la sécurité des personnes et des biens.			
		<b>2</b>	<b>290</b>	Technicien supérieur d'exploitation 2.1	Voir critères classants (Partie II)	
Agent d'encadrement d'exploitation 2.1	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation			Voir critères classants (Partie II)		
<b>CADRE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>		<b>300</b>	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

(1) Les emplois repères ayant la mention (1) et les coefficients hiérarchiques correspondants sont applicables aux nouveaux entrants dans l'emploi repère :

- d'agent de chargement, dès lors qu'ils justifient de la formation de base piste validée et qu'ils mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ;
- d'assistant de piste, dès lors qu'ils détiennent le certificat de qualification professionnelle (C.Q.P) assistant piste et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère ;
- d'assistant avion, dès lors qu'ils détiennent le C.Q.P assistant avion et mettent en œuvre les activités de l'emploi repère.

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi		
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent de logistique	Ouvrier ou employé	Effectue des tâches simples.		
					Coursier	Trie et achemine les documents.		
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	<b>1</b>	<b>165</b>	Agent de logistique qualifié 1.1	Ouvrier spécialisé ou employé spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.		
					Agent de logistique qualifié 1.2	Ouvrier professionnel ou agent 1	Capable d'opérations liées à son métier avec un certain degré d'autonomie.	
						Magasinier fret	Assure les opérations d'identification des colis (poids, étiquetage, état) et de magasinage à l'aide des engins propres à sa fonction.	
						Agent de commissariat 1	Effectue les préparations des prestations et leur mise à bord.	
					<b>175</b>	Agent de logistique qualifié 1.3	Agent de fret	Enregistre le fret en s'assurant du respect des conditions d'acceptation et en contrôlant les documents d'accompagnement et de taxation.
							Agent de logistique qualifié 2.1	Agent de commissariat 2
	<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	Agent de logistique très qualifié 1.1	Ouvrier professionnel 2 ou agent 2	Capable de mener à bien des tâches plus complexes avec une autonomie reconnue.		
					<b>2</b>	<b>215</b>	Agent de logistique très qualifié 2.1	Ouvrier professionnel 3 ou agent très qualifié

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi	
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	<b>4<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>235</b>	Technicien de logistique 1.1	Technicien 1	Dans la conduite de son travail est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des travaux.	
					Technicien de fret	Traite et enregistre toutes expéditions présentant des particularités physiques ou documentaires, effectue les opérations en douane et résout les litiges éventuels.	
					Technicien de commissariat	Coordonne et contrôle la mise à bord des prestations hôtelières et/ou est responsable de l'armement sécurité.	
		<b>2</b>	<b>245</b>	Agent de coordination de logistique 1.1	Agent de coordination	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.	
					Technicien de logistique 2.1	Technicien 2	Effectue de manière autonome toute opération liée à son métier. Participe éventuellement à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique du personnel de qualification moindre ou de même expérience de métier et/ou participe à leur formation pratique.
					Agent de coordination de logistique 2.1	Voir critères classants (Partie II)	
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	<b>5<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>260</b>	Technicien supérieur de logistique 1.1	Technicien supérieur 1	Est apte à réaliser les opérations techniques complexes, à définir des gammes de travail et à encadrer sur le plan pratique des personnels des groupes précédents.	
				Agent d'encadrement de logistique 1.1	Agent d'encadrement	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : <ul style="list-style-type: none"> <li>- assurer la formation d'équipes ;</li> <li>- animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.</li> </ul>	
		<b>2</b>	<b>295</b>	Technicien supérieur de logistique 2.1	Technicien supérieur 2	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, des tâches de formation pratique ou de contrôle.	
				Agent d'encadrement de logistique 2.1	Agent d'encadrement supérieur	Voir critères classants (Partie II).	
<b>CADRE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>		<b>300</b>	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière LOGISTIQUE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent de maintenance	Ouvrier de manutention et de nettoyage	Effectue des travaux simples.
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	<b>1</b>	<b>165</b>	Agent de maintenance qualifié 1.1	Ouvrier spécialisé	Exécute des travaux élémentaires.
			<b>170</b>	Agent de maintenance qualifié 1.2	Ouvrier professionnel Agent de maintenance aéroports 1	Est chargé d'opérations exécutées sur les instructions et sous le contrôle d'un agent d'encadrement. Réalise sur instructions des opérations courantes de maintenance préventive et curative sur les équipements et bâtiments aéroportuaires.
		<b>2</b>	<b>190</b>	Agent de maintenance qualifié 2.1	Mécanicien 1	Exécute des travaux spécialisés concourant à la maintenance ne nécessitant pas d'initiatives importantes. Les fonctions ci-dessous décrites sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.
		<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	Agent de maintenance très qualifié 1.1	Agent de maintenance aéroports 2
	<b>2</b>		<b>215</b>	Agent de maintenance très qualifié 2.1	Mécanicien 2	Effectue des tâches relatives à l'entretien ou à la révision de matériels ou d'équipements. Est capable, notamment, d'apprécier l'importance de défauts ou avaries constatés par lui-même ou par du personnel moins qualifié et de prendre des initiatives de réglage, de réparation ou de remplacement (total ou partiel) autorisées au cours de l'entretien. Ces fonctions sont assurées sous la responsabilité d'un technicien ou d'un agent de coordination.

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	4 <sup>ème</sup> niveau	1	235	Technicien de maintenance 1.1	Technicien 1 Maintenance avionique mécanique	Dans la conduite de son travail et des dépannages ou révisions, est capable de prendre de façon courante des initiatives en s'appuyant sur la documentation en vigueur. Peut être amené à coordonner des opérations d'entretien, de révision ou de réglage.
					Technicien de maintenance aéroports 1	Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires.
				Agent de coordination de maintenance 1.1	Agent de coordination Maintenance avionique mécanique	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
		2	245	Technicien de maintenance 2.1	Technicien 2 Maintenance avionique mécanique	Effectue de manière autonome des opérations d'entretien ou de révision ou participe à leur définition ou à leur contrôle. Peut avoir la responsabilité technique des personnels de qualification moindre et/ou participe à leur formation.
					Technicien de Maintenance aéroports 2	Assure les interventions préventives et curatives sur les équipements et bâtiments afin de garantir la continuité de fonctionnement des installations, tout en contribuant à l'amélioration et aux modifications nécessaires. Prend des initiatives de façon courante.
				Agent de coordination de maintenance 2.1	Voir critères classants (Partie II)	

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière MAINTENANCE

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	<b>5<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>260</b>	Technicien supérieur maintenance 1.1	Technicien supérieur 1 Maintenance avionique mécanique	Est apte à réaliser des opérations techniques complexes, à définir un programme d'entretien et à encadrer des personnels des groupes précédents.
					Conducteur de travaux	Vérifie l'application des règles et consignes du maître d'ouvrage, notamment en matière de sécurité et veille à la qualité des prestations en cours de réalisation pour les chantiers qui lui confiés.
				Agent d'encadrement de maintenance 1.1	Agent d'encadrement Maintenance avionique mécanique	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens
		<b>2</b>	<b>295</b>	Technicien supérieur de maintenance 2.1	Technicien supérieur 2 Maintenance avionique mécanique	Etudie, prépare et rédige les documents techniques relatifs à sa spécialité : effectue ou dirige l'exécution de travaux complexes, de tâches de formation ou de contrôle.
				Agent d'encadrement de maintenance 2.1	Agent d'encadrement supérieur Maintenance avionique mécanique	Voir critères classants (Partie II).
		<b>CADRE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>		<b>300</b>	Cf. Annexe I de la CCN TA PS

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent de relation clients	Agent d'accueil	Est chargé de recevoir le public, de le renseigner, de l'orienter.
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	<b>1</b>	<b>175</b>	Agent de relation clients qualifié 1.1	Agent de passage 1	Effectue les opérations d'enregistrement et d'accueil.
					Agent d'accueil et d'informations aéroports 1	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé.
					Agent parcs et accès 1	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs).
		<b>2</b>	<b>180</b>	Agent de relation client qualifié 2.1	Agent de réservation 1	Effectue les opérations relatives à la réservation (ventes par téléphone, passagers individuels, agences de voyage).
					Agent de comptoir 1	Effectue les opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport.
			<b>185</b>	Agent de relation clients qualifié 2.2	Agent de passage 2	Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 1, assure les opérations de transit et de correspondance.
					Agent d'accueil et d'information aéroports 2	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonce micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité.
		Agent parcs et accès	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs. Peut être amené à prendre des initiatives dans un cadre limité.			

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière RELATION CLIENTS

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
	3 <sup>ème</sup> niveau très qualifié	1	195	Agent de relation clients très qualifié 1.1	Agent de réservation 2	Effectue toutes opérations complexes relatives à la réservation.
					Agent de comptoir 2	Effectue toutes opérations relatives à la délivrance d'un titre de transport (constructions tarifaires).
			200	Agent de relation clients très qualifié 1.2	Agent de passage 3	Outre les tâches dévolues à l'agent de passage 2, est capable de résoudre les litiges liés aux opérations de débarquement et d'embarquement dont les litiges bagages.
					Agent d'accueil et d'information aéroports 3	Assure un accueil physique et téléphonique en l'adaptant à la diversité des clients et de leurs attentes et peut réaliser des missions associées telles qu'annonces micro, réservations de salles de réunion et accueil personnalisé. Peut être amené à prendre des initiatives.
		2	220	Agent de relation clients très qualifié 2.1	Agent parcs et accès 3	Contribue à mettre à disposition des places de stationnement en tenant compte des conditions commerciales et techniques (assistance clientèle, opérations commerciales, pilotage des équipements de contrôle et de supervision de l'ensemble des parcs). Peut être amené à prendre des initiatives.
					Agent de contrôle réservation	Gère la modulation de l'offre en réservation.
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	4 <sup>ème</sup> niveau	1	235	Technicien de relation clients 1.1	Technicien commercial	Personnel expérimenté dans les différentes fonctions (réservations, contrôle, vente) l'amenant, outre la résolution de problèmes complexes, à concevoir des procédures et leurs moyens de mise en œuvre.
					Attaché commercial	Mène une action de vente auprès des personnes ou organismes susceptibles d'utiliser les produits.
					Délégué commercial aéroports	Assure le démarchage de l'ensemble du réseau de distribution pour commercialiser les services et installations et promouvoir le réseau aérien de la plateforme aéroportuaire.
					Chargé de gestion commerciale aéroports	Assure la commercialisation et la gestion des activités de commerce et d'immobilier en étant l'interlocuteur privilégié des clients, ainsi que la gestion et le suivi des contrats.
				Agent de coordination de relation clients 1.1	Agent de coordination commercial	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
					Superviseur parcs et accès	Supervise le fonctionnement des parcs et accès en coordonnant les équipes, les activités annexes et les interventions de la maintenance. Contrôle les recettes perçues et les exceptions tarifaires et veille à la sécurité et à la qualité de service fournis aux clients.

<b>Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière RELATION CLIENTS</b>							
	<b>Niveau hiérarchique</b>	<b>Echelon</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Emploi repère générique</b>	<b>Emploi repère</b>	<b>Fonctions essentielles de l'emploi</b>	
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	<b>4<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>2</b>	<b>245</b>	Technicien de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).		
				Agent de coordination de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).		
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	<b>5<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>260</b>	Technicien supérieur de relation clients 1.1	Voir critères classants (Partie II).		
				Agent d'encadrement de relation clients 1.1	Agent d'encadrement commercial	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.	
		<b>2</b>	<b>290</b>	Technicien supérieur de relation clients 2.1	Voir critères classants (Partie II).		
				Agent d'encadrement de relations clients 2.1	Agent d'encadrement commercial supérieur	Voir critères classants (Partie II).	
<b>CADRE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>		<b>300</b>	Cf. Annexe I de la CCN TA PS			

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>OUVRIER ET EMPLOYE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>160</b>	Agent de supports	Employé administratif	Exécute les tâches administratives simples à partir de consignes précises et détaillées.
	<b>2<sup>ème</sup> niveau qualifié</b>	<b>1</b>	<b>170</b>	Agent de supports qualifié 1.1	Agent administratif 1	Traite des informations en vue de rédaction simple, de la mise à jour de documents, de suivi de dossiers, sur la base d'instructions détaillées qui lui sont fournies (y compris sur le mode opératoire).
					Agent comptable 1	Enregistre les données et exécute les opérations comptables courantes à partir de directives d'un comptable d'un niveau hiérarchique supérieur.
		<b>2</b>	<b>180</b>	Agent de supports qualifié 2.1	Secrétaire 1	Exécute les travaux de secrétariat d'une unité, assiste le ou les responsables pour la tenue des dossiers et réunions.
	<b>3<sup>ème</sup> niveau très qualifié</b>	<b>1</b>	<b>195</b>	Agent de supports très qualifié 1.1	Agent administratif 2	Interprète des données pouvant être complexes et opère un choix parmi les moyens à mettre en œuvre dans le cadre de procédures définies (rédaction de courrier, constitution de dossiers, gestion de fichiers, suivi budgétaire, de tarification, de facturation...).
					Agent comptable 2	Outre les fonctions assumées par l'agent comptable 1, traduit en comptabilité les opérations courantes. Alimente et contrôle les imputations comptables. Fournit à la demande des extraits de compte.
			<b>200</b>	Agent de supports très qualifié 1.2	Secrétaire 2	Outre les fonctions assumées par l'emploi de secrétaire 1, lui sont confiés sur instruction du responsable certains dossiers et travaux administratifs. Rédige du courrier ou de bref compte rendu.
		<b>2</b>	<b>215</b>	Agent de supports très qualifié 2.1	Agent très qualifié	Maîtrise l'ensemble de son métier. Capable d'initiatives, il peut exercer une coordination au niveau de l'exécution des tâches.

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi
<b>TECHNICIEN ET AGENT DE COORDINATION</b>	<b>4<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>235</b>	Technicien de supports 1.1	Secrétaire qualifié	Outre les fonctions de l'emploi de secrétaire 2, assiste son supérieur hiérarchique dans toutes les tâches administratives courantes et assure son secrétariat ou celui d'une unité de plusieurs personnes. Rédige les textes et les compte rendus complexes. Assure directement le suivi de dossiers particuliers. Peut assurer la coordination d'une ou plusieurs personnes attachées au secrétariat.
					Technicien administratif 1	Analyse un ensemble de données complexes et participe à l'élaboration de procédures administratives (responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations de gestion ou de contrôle).
					Technicien comptable 1	Est polyvalent dans les opérations de comptabilité et de caisse pouvant conduire à l'établissement d'états de synthèse et budgétaires. Effectue les opérations de contrôle comptable et de gestion. Participe à l'élaboration des procédures comptables.
					Technicien systèmes d'information	Prend de façon courant des initiatives dans le domaine des systèmes d'information et veille à la sécurité des réseaux informatiques.
				Agent de coordination de supports 1.1	Agent de coordination administratif	Anime et/ou assure la coordination des agents de sa spécialité de coefficient hiérarchique inférieur. Transmet l'information (ascendante et descendante). Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité. Contribue à assurer le perfectionnement technique des agents qu'il anime.
					Agent de coordination systèmes d'information	Assure la coordination des intervenants dans le cadre des projets informatiques dont il a la charge. Veille à la bonne application et au respect des règles de sécurité.
		<b>2</b>	<b>245</b>	Technicien de supports 2.1	Voir critères classants (Partie II).	
				Agent de coordination de supports 2.1	Voir critères classants (Partie II).	

## Grille de correspondance entre emplois repères génériques et emplois repères – Filière SUPPORTS

	Niveau hiérarchique	Echelon	Coefficient	Emploi repère générique	Emploi repère	Fonctions essentielles de l'emploi		
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR ET AGENT D'ENCADREMENT</b>	<b>5<sup>ème</sup> niveau</b>	<b>1</b>	<b>260</b>	Technicien supérieur de supports 1.1	Technicien administratif 2	Opère la synthèse de données complexes et parfois contradictoires et propose des solutions innovantes aux problèmes posés. Assume la responsabilité de dossiers complexes comportant des opérations d'analyse et de gestion avec l'assistance éventuelle d'un cadre.		
					Technicien comptable 2	Outre les fonctions assumées par le technicien comptable 1, a la responsabilité d'opérations d'analyse comptable et de gestion complexes. Veille à l'application des procédures comptables.		
				Agent d'encadrement de supports 1.1	Agent d'encadrement administratif	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.		
					Agent d'encadrement systèmes d'information	Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à : - assurer la formation d'équipes ; - animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens.		
			<b>270</b>	Technicien supérieur de supports 1.2	Technicien supérieur systèmes d'information	Voir critères classants (Partie II).		
			<b>2</b>	<b>290</b>	Technicien supérieur de support 2.1	Voir critères classants (Partie II)		
		Agent d'encadrement de supports 2.1			Agent d'encadrement administratif supérieur	Voir critères classants (Partie II).		
					Agent d'encadrement supérieur systèmes d'information	Voir critères classants (Partie II).		
		<b>CADRE</b>	<b>1<sup>er</sup> niveau</b>		<b>300</b>	Cf. Annexe I de la CCN TA PS		

## **PARTIE IV : CLAUSES GENERALES**

### ARTICLE 1 – Champ d'application, durée et objet du présent avenant

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la Convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC : 275).  
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il a pour objet de réviser les dispositions de l'annexe IV de la présente Convention collective relative aux classifications professionnelles résultant de l'avenant n°62 du 10 janvier 2001 étendu par arrêté du 29 avril 2002. Le présent avenant annule et remplace en totalité les dispositions de l'annexe IV du 10 janvier 2001 précitée.

### ARTICLE 2 – Clause de non dérogation

Conformément à la législation en vigueur, il appartient à la branche de définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés en matière de classifications. Par conséquent, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

### ARTICLE 3 – Formalités de dépôt et d'extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

### ARTICLE 4 – Modalités d'application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Elles le seront aux entreprises non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires à compter de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel, sans pouvoir être applicables avant la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- CFDT
- CFE – CGC
- CFTC
- CGT
- FO