

TEXTE D'ORIGINE

REECRITURE DU TEXTE

TITRE 2 : EMPLOI – EMBAUCHE – CARRIERE – CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

CHAPITRE 1 : EMPLOI

Les emplois du Personnel au Sol sont classés en 6 groupes définis en fonction de la nature de leur contribution au fonctionnement de la Compagnie :

- un groupe d'Agents et Ouvriers (groupe A),
- un groupe de Techniciens et Maîtrise (groupe B),
- quatre groupes de Cadres (groupes C.T.E., C.G.1., C.G.2. et C.G.3.).

Ils sont par ailleurs répartis en Familles qui, pour les emplois des groupes A, B et C, sont décomposées en Filières.

Les filières regroupent des emplois-types, des emplois de même nature, concourant à la même finalité, mais nécessitant des compétences de niveau différent ; elles permettent la progression normale des carrières individuelles.

1. Groupes

1.1. Agents et Ouvriers (groupe A)

Les Agents et Ouvriers assurent, sous le contrôle de l'encadrement, la mise en œuvre du programme d'exploitation de la Compagnie, impliquant la maintenance industrielle, les traitements d'escale et la commercialisation du produit ou sont affectés à des travaux logistiques connexes ou à des secteurs administratifs.

Les opérations concernées vont de l'exécution de tâches simples et normalisées à une maîtrise des outils, procédures ou méthodes relevant d'une technicité approfondie ou d'un professionnalisme plus large.

Selon l'expérience, la qualification et la capacité d'initiative de l'intéressé, son champ d'action se limite aux opérations prescrites ou s'étend à des fonctions plus créatives - telles que l'analyse et la résolution de problèmes individuels ou collectifs de travail, la transmission sélective d'informations, la coordination d'activités à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes, voire l'animation d'un groupe.

Certaines interventions peuvent contribuer à l'innovation, notamment concernant les aspects de la sécurité et de la qualité.

CHAPITRE 1 : EMPLOI

Préambule et principes :

Les emplois du Personnel au Sol sont regroupés en 2 catégories définies en fonction de la nature des responsabilités et des contributions attendues au fonctionnement de l'Entreprise.

On distingue :

- 1- les emplois de catégorie non-cadre
- 2- les emplois de catégorie cadre

Au sein de chaque catégorie, les emplois sont interclassés sur des niveaux déterminés, en fonction de la nature des compétences et des degrés de responsabilités requis pour occuper l'emploi décrit.

Cet interclassement est réalisé par l'Entreprise sur la base des descriptions de postes établies pour les différents emplois du Personnel au Sol.

A chaque emploi correspond un niveau de classification donné.

A chaque niveau de classification est associé un niveau de rémunération minimum déterminé par un coefficient (de début de plage).

Dans chaque catégorie, chaque collaborateur de l'Entreprise est positionné sur un niveau de classification correspondant à l'emploi qu'il occupe.

L'accès à un niveau de classification supérieure s'effectue selon les règles de gestion définies par l'Entreprise, et au regard des besoins en postes définis par ses organisations, dans le cadre d'une promotion telle que définie au chapitre 3 « Carrière » du présent titre.

L'ensemble des emplois des catégories cadre et non-cadre est réparti au sein de grandes familles métiers regroupant différentes filières.

Les niveaux de classement des différents emplois, les coefficients hiérarchiques associés à chaque niveau, ainsi que les familles métiers sont définis dans les annexes du présent chapitre.

1- Les Catégories d'emplois :

1-1 Les emplois de la catégorie non-cadre :

TEXTE D'ORIGINE

1.2. Maîtrise et Techniciens (groupe B)

La maîtrise assure l'interface entre les centres de décision et de gestion de la Compagnie et les unités opérationnelles dont elle dirige et anime les travaux dans les secteurs décentralisés.

L'agent de maîtrise d'encadrement encadre une équipe, afin d'en assurer la performance collective ainsi que le bon déroulement de son activité, en optimisant les moyens qui lui sont impartis dans le cadre des objectifs et des normes définis par son entité d'appartenance.

En fonction de l'organisation de son secteur d'activité, de la taille de son équipe, des moyens dont il dispose, des missions et objectifs qui lui sont fixés, l'agent de maîtrise d'encadrement exerce ses principales activités dans le cadre de la délégation qui lui a été définie par son responsable hiérarchique :

- Encadrement de l'équipe (selon le nombre d'agents encadrés, les activités peuvent revêtir une pondération différente) : l'animation, la gestion de l'équipe, l'évaluation, le développement des compétences, les actes de carrière.
- Gestion de l'information : circulation et traitement, compte-rendu auprès de sa hiérarchie, rôle d'interface.
- Traitement de l'activité opérationnelle en complément de ses activités d'encadrement : organisation de la délégation et supervision du déroulement de l'activité, traitement des cas complexes, contribution à la recherche des sources d'amélioration sur le plan méthodologique.

Le Technicien exerce une compétence qui requiert des connaissances ou qualifications professionnelles, théoriques et pratiques, s'appliquant à un secteur bien défini dans l'une des branches d'activité de la Compagnie.

Son intervention participe d'une ou de plusieurs techniques et, dans certains cas, de techniques connexes.

Seul ou assisté par des collaborateurs, il effectue des travaux de production, d'étude, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse à partir de directives ou de programmes définissant son objectif et son cadre d'action.

Il dispose d'une latitude d'initiative pour déterminer les procédures et moyens d'actions applicables aux situations.

REECRITURE DU TEXTE

Les emplois de la catégorie non-cadre sont classés en 5 niveaux correspondant aux qualifications suivantes :

Niveau 1 et Niveau 2 : emplois relevant d'une qualification d' « Ouvrier/employé »

Niveau 3 et Niveau 4 : emplois relevant d'une qualification de « Technicien »

Niveau 5 : emplois relevant d'une qualification de « Technicien supérieur » ou d' « Agent de Maîtrise d'Encadrement »

L'interclassement des emplois de la catégorie non-cadre sur chacun des 5 niveaux s'effectue au regard des contributions attendues pour chaque emploi au travers notamment les critères suivants :

- Connaissances requises pour exercer l'emploi occupé (Formation de base, expérience requise, langues étrangères...)
- Complexité des activités à réaliser (nature du travail à réaliser, type d'instructions, résolution des problèmes...)
- Responsabilités attendues (impact des contributions, responsabilités humaines, économiques...)
- Nature des relations nécessaires à l'exercice de l'emploi (relations clients, relations internes, externes...)

1-1-1 Les Emplois de niveaux 1 et 2
(« ouvrier/Employé ») :

Les niveaux 1 et 2 regroupent les emplois présents au sein des différentes familles métiers de l'Entreprise, et pour lesquels, les activités attendues vont de l'exécution de tâches simples et normalisées, à une maîtrise d'outils, de procédures ou de méthodes relevant d'une technicité approfondie ou d'un professionnalisme plus large.

En outre, le champ d'action des emplois de ces niveaux, peut consister, au-delà des opérations prescrites, en des actions plus créatives - telles que l'analyse et la résolution de problèmes, la transmission sélective d'informations, la coordination d'activités à l'intérieur d'une ou plusieurs équipes, voire l'animation d'un groupe.

Certaines interventions peuvent contribuer à l'innovation, notamment concernant les aspects de la sécurité et de la qualité.

1-1-2 Les Emplois de niveaux 3 et 4
(« Technicien ») :

Les niveaux 3 et 4 regroupent les emplois présents au sein des différentes familles métiers de l'Entreprise, et pour lesquels les activités attendues requièrent des connaissances ou qualifications professionnelles théoriques et pratiques correspondant aux spécificités de chacun des métiers de l'Entreprise et supérieures aux emplois des niveaux précédents.

Le champ d'intervention des emplois de niveaux 3

TEXTE D'ORIGINE

REECRITURE DU TEXTE

Il se tient informé de l'environnement et de l'évolution de son activité technique.

Il détermine avec les cadres responsables des services les mesures d'ajustement ou d'innovation propres à optimiser les matériels et les processus employés.

1.3. Cadres (groupes C)

Le Cadre exerce une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle dans la marche de la Compagnie : il conçoit et expérimente les outils et indicateurs de performances permettant de mener à bien la politique définie et d'atteindre les objectifs fixés par la hiérarchie ; il est tenu pour responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition.

Il est plus particulièrement chargé de l'une (ou de plusieurs) des missions suivantes :

- participer à la définition des stratégies de la Compagnie ;
- élaborer les plans d'action qui en découlent, notamment le programme d'exploitation et la mise au point des produits ;
- faire appliquer ces programmes, avec l'assistance du personnel de la Compagnie, notamment de la Maîtrise, en prenant les décisions nécessaires face aux aléas de la conjoncture ;
- anticiper les actions de progrès et des orientations pour l'avenir en interaction avec l'environnement ;
- favoriser le développement des ressources humaines confiées à sa responsabilité en privilégiant le dialogue et la participation en suscitant des actions de formation ;
- représenter la Compagnie à l'extérieur, y compris à l'étranger, grâce à une bonne connaissance de son organisation, de ses finalités et de son évolution dans l'environnement économique et commercial.

En fonction des niveaux identifiés de responsabilité, aussi bien dans les domaines opérationnels que fonctionnels, les cadres sont répartis en quatre groupes :

- Cadre Technique d'Entretien (groupe C.T.E) : il correspond à un haut niveau d'expertise affirmé au sein d'activités spécifiques à l'entretien aéronautique.
- Cadre (groupe C.G.1) : c'est un responsable d'équipes ou un spécialiste ayant une connaissance approfondie d'un domaine d'activité.
- Cadre principal (groupe C.G.2) : c'est un

et 4 participe d'une ou de plusieurs techniques et, dans certains cas, de techniques connexes.

Seul ou assisté par des collaborateurs, le Technicien effectue notamment des travaux de production, d'étude, de recherche, de contrôle, d'analyse ou de synthèse à partir de directives ou de programmes définissant son objectif et son cadre d'action.

Il dispose d'une latitude d'initiative pour déterminer les procédures et moyens d'actions applicables aux situations.

Il se tient informé de l'environnement et de l'évolution de son activité technique.

Il détermine avec l'encadrement de son secteur les mesures d'ajustement ou d'innovation propres à optimiser les matériels et les processus employés, et participe à la transmission des savoir-faire au sein de l'équipe.

1-1-3 Les emplois de niveau 5 :

Les niveaux 5 regroupent les emplois présents au sein des différentes familles métiers de l'Entreprise et relevant d'une qualification d'Agent de Maîtrise d'Encadrement ou de Technicien Supérieur.

1-1-3-1 L'Agent de Maîtrise d'Encadrement :

L'agent de maîtrise d'encadrement encadre une équipe de plusieurs collaborateurs occupant des emplois de niveaux 1, 2, 3, ou 4 (voire de Niveau 5 « Technicien supérieur »), afin d'en assurer la performance collective ainsi que le bon déroulement de son activité, en optimisant les moyens qui lui sont impartis dans le cadre des objectifs et des normes définis par son entité d'appartenance.

En fonction de l'organisation de son secteur d'activité, de la taille de son équipe, des moyens dont il dispose, des missions et objectifs qui lui sont fixés, l'agent de maîtrise d'encadrement exerce ses principales activités dans le cadre de la délégation qui lui a été définie par son responsable hiérarchique et notamment:

- Encadrement de l'équipe (selon le nombre d'agents encadrés, les activités peuvent revêtir une pondération différente) : l'animation, la communication, la gestion de l'équipe, l'évaluation, le développement des compétences, les actes de carrière.
- Gestion de l'information : circulation et traitement, compte-rendu auprès de son encadrement, rôle d'interface.
- Traitement de l'activité opérationnelle en complément de ses activités d'encadrement : organisation de la délégation et supervision du déroulement de l'activité, traitement des cas

TEXTE D'ORIGINE

responsable de service qui gère, notamment d'autres cadres, ou un expert reconnu dans la Compagnie et/ou à l'extérieur dans des domaines particuliers.

- Cadre supérieur (groupe C.G.3) : il exerce un commandement nécessitant une vision stratégique ou globale ou, en état-major, il a une responsabilité d'aide à la décision auprès de la Direction Générale.

2. Emplois et niveaux de classement

Un emploi regroupe des postes qui mettent en œuvre des compétences de même nature et de même niveau.

Les emplois sont positionnés à l'intérieur des groupes ci-dessus définis sur des niveaux de classement :

- le groupe Agents et Ouvriers comprend 7 niveaux de classement,
- le groupe Maîtrise et Techniciens comprend 6 niveaux de classement,
- chacun des groupes Cadres comprend de 1 à 3 niveaux de classement.

En fonction de la nature et de l'importance des tâches qu'il comporte, chaque emploi est positionné sur un ou plusieurs niveaux de classement.

A chaque niveau de classement correspond une plage de rémunération délimitée par des coefficients de début et de fin de plage (hormis pour les Cadres du groupe 3).

Les niveaux de classement des différents emplois sont définis dans le tableau général des Emplois ci-après, qui précise également les coefficients hiérarchiques et de rémunération, minimum et maximum, associés à chacun des niveaux de classement (hormis pour les Cadres du groupe 3).

3. Classement des personnels

Dans leur groupe, les personnels sont classés dans un emploi.

La nature du poste occupé d'une part, la compétence, la qualification, l'expérience du salarié d'autre part, déterminent son niveau de classement dans l'emploi et, à l'intérieur de celui-ci, le coefficient de rémunération qui lui est attribué.

L'affectation des cadres à leur poste prend en compte leur technicité, leur polyvalence, leur niveau de responsabilité opérationnelle ou fonctionnelle, ainsi que, le cas échéant, leur aptitude au commandement.

REECRITURE DU TEXTE

complexes, contribution à la recherche des sources d'amélioration sur le plan méthodologique, anticipation des situations relevant de son domaine d'activité.

1-1-3-2 Le Technicien Supérieur :

L'emploi du Niveau 5 et de qualification « Technicien Supérieur » regroupe les emplois identifiés dans les différentes familles de métiers et nécessitant la mise en œuvre et la maîtrise de connaissances techniques et professionnelles supérieures parmi les plus complexes.

L'existence de ces emplois correspond à un besoin d'expertise dans les organisations des différents métiers.

Le Technicien supérieur est reconnu par son Encadrement comme un spécialiste/expert/référent d'un ou plusieurs domaines de son domaine d'activité.

Il est notamment fait appel aux titulaires de ces emplois pour l'identification, l'analyse et la résolution de problèmes les plus complexes, la participation à des réunions, des études...tant en interne qu'en externe.

1-2 Les emplois de la catégorie cadre :

Le Cadre exerce une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle dans au sein de l'organisation de l'Entreprise : il conçoit et expérimente les outils et indicateurs de performances permettant de mener à bien la politique définie et d'atteindre les objectifs fixés par la hiérarchie ; il est responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition.

Il est plus particulièrement chargé de l'une (ou de plusieurs) des missions suivantes :

- participer à la définition des stratégies de l'Entreprise ;
- élaborer les plans d'action qui en découlent, notamment le programme d'exploitation et la mise au point des produits ;
- faire appliquer ces programmes, avec l'assistance du personnel de l'Entreprise, notamment de la Maîtrise, en prenant les décisions nécessaires face aux aléas de la conjoncture ;
- anticiper les actions de progrès et des orientations pour l'avenir en interaction avec l'environnement ;
- favoriser le développement des ressources humaines confiées à sa responsabilité en privilégiant le dialogue et la participation en suscitant des actions de formation ;
- représenter l'Entreprise à l'extérieur, y

TEXTE D'ORIGINE

En cas de nécessité, un salarié peut être tenu de prêter son concours dans un autre service ou une autre spécialité.

~~Cas particulier du Personnel au Sol devenant Personnel Navigant Commercial~~

~~Le niveau de classement est fonction de l'ancienneté administrative et du coefficient hiérarchique acquis en qualité de Personnel au Sol.~~

~~Il est défini, pour chaque intéressé, de façon à ce que son affectation dans l'emploi hôte/steeward à une classe lui garantisse le maintien de sa rémunération de base antérieure, y compris les majorations au titre de sujétions d'horaires et primes ayant un caractère de salaire.~~

~~L'ancienneté dans la classe est définie par correspondance entre l'ancienneté administrative de l'intéressé et la durée moyenne cumulée de séjour des navigants commerciaux dans les classes.~~

~~La décision de classement fait l'objet d'une notification écrite individuelle.~~

4. Grille des coefficients de rémunération - Tableau général des groupes d'emplois

REECRITURE DU TEXTE

compris à l'étranger, grâce à une bonne connaissance de son organisation, de ses finalités et de son évolution dans l'environnement économique et commercial.

En fonction des niveaux identifiés de responsabilité, aussi bien dans les domaines opérationnels que fonctionnels, les cadres sont répartis en 6 niveaux principaux intitulés A, B, C, D, E, F.

A ces 6 niveaux principaux, il convient de rajouter le niveau C.T.E (Cadre Technique d'Entretien), qualification spécifique à l'entretien aéronautique et affectée à titre personnel à des collaborateurs d'un niveau d'expertise affirmé. Toutefois, il est précisé que cette qualification n'ayant pas vocation à être alimentée, elle disparaîtra au gré des évolutions (évolutions professionnelles, départs de l'entreprise...) des actuels titulaires.

1-2-1 Les emplois cadre de niveau A :

A REDIGER

1-2-2 Les emplois cadre de niveau B :

A REDIGER

1-2-2 Les emplois cadre de niveau C :

A REDIGER

1-2-2 Les emplois cadre de niveau D :

A REDIGER

1-2-2 Les emplois cadre de niveau E :

A REDIGER

1-2-2 Les emplois cadre de niveau F :

A REDIGER

2- Le classement des collaborateurs :

En fonction de la nature de l'emploi qu'il occupe, chaque collaborateur est affecté sur un niveau correspondant à la catégorie de l'emploi qu'il occupe.

La nature du poste occupé d'une part, la compétence, la qualification, l'expérience du salarié d'autre part, déterminent à l'intérieur de ce niveau, le coefficient de rémunération qui lui est attribué.

L'affectation des cadres à leur poste prend en compte leur technicité, leur polyvalence, leur niveau de responsabilité opérationnelle ou fonctionnelle, ainsi que, le cas échéant, leur aptitude au commandement.

En cas de nécessité, un salarié peut être tenu de prêter son concours dans un autre service ou une autre spécialité.

TEXTE D'ORIGINE

REECRITURE DU TEXTE

GROUPES	NIVEAUX	COEFFICIENTS	
		Minima	Maxima
Cadres supérieurs (C.G.3)	C09	/	/
	C08	/	/
	C07	/	/
Cadres principaux (C.G.2)	C06	635	1203
	C05	556	1052
	C04	488	922
Cadres (C.G.1)	C03	428	814
	C02	390	734
	C01	356	667
Cadres Techniques d'Entretien (C.T.E.)	CTE	356	576
Maîtrise et Techniciens (B)	B06	347	503
	B05	333	491
	B04	319	478
	B03	303	469
	B02	282	449
	B01	271	422
Agents et Ouvriers (A)	A09	262	404
	A08	253	388
	A07	244	368
	A06	235	349
	A05	226	334
	A04	217	315
	A03	209	295

3. Grille de classification des emplois et coefficients de rémunérations :

Catégories	Niveaux	Coeff. Mini
Cadre	F	/
	E	/
	D	/
	C	A définir
	B	A définir
	A	A définir
	CTE	A définir
Non Cadre	5	A définir
	4	A définir
	3	A définir
	2	A définir
	1	A définir