

Accord de Classification des Emplois des Catégories Socio-Professionnelles Employé, Maîtrise et Cadre**SERVAIR SA****2023**

Entre l'Entreprise SERVAIR SA, sis Roissypôle – Bâtiment Altaï 10-14 rue de Rome – BP 19701 – 95726 ROISSY CDG Cedex, représentée par Mounir MATILI agissant en qualité Directeur des Ressources Humaines Adjoint,

d'une part,

et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) au sein de l'Entreprise en la personne de leurs Délégués Syndicaux Centraux (DSC) régulièrement désignés,

d'autre part.

Il a été conclu l'Accord suivant :

MM
PMLAL
H. O
JFP

Sommaire

Préambule.....	3
PARTIE 1 - Cadre juridique et champ d'application du présent Accord	8
Article I – Objet	8
Article II – Champ d'application.....	8
PARTIE 2 – Présentation et structure de la grille de Classification.....	9
Article I – Filières de référence	9
Article II – Blocs organisationnels.....	10
Article III – Niveaux Hiérarchiques.....	11
Article IV – Critères classants.....	11
Article V – Grille de Classification	11
Article VI – Répertoire des emplois	12
Article VII – Dispositions applicables au personnel « <i>Cadre</i> »	13
Article VIII – Classification et rémunération	15
PARTIE 3 – Développements professionnels.....	16
Article I - Modalités liées aux Parcours Professionnels du salarié.....	16
Article II - Modalités de rémunération dans le cadre des remplacements provisoires et des « Faisant-Fonction »	17
A. Le remplacement provisoire.....	17
B. La « Faisant-Fonction »	17
C. Modalités de paiement du remplacement provisoire et de la « Faisant-Fonction »	17
Article III – Distinction professionnelle dite « <i>B3 Expert</i> »	18
PARTIE 5 - Modalités de mise en œuvre de la Grille de classification.....	18
Article I – Evolutions des activités	18
Article II – Commission de suivi	19
PARTIE 6 – Dispositions finales.....	19
Article I - Durée de l'Accord :.....	19
Article II - Information et modalités de positionnement du salarié	20
Article III – Déclaration de bonne foi et de loyauté.....	20
Article IV – Suivi et révision de l'Accord	20
Article V - Publicité et dépôt légal de l'Accord	21

MM
 PC
 AL
 H. O
 JFP

Préambule

Depuis sa création en 1974, l'Entreprise SERVAIR, a toujours eu pour cœur de métier les activités du catering aérien. Même si la finalité de notre métier n'a pas perdu de son essence et de son cœur, les activités professionnelles qui le caractérisent ont évolué dans un contexte de forte concurrence au sein du secteur aérien. Les métiers se sont aussi modernisés au fil du temps du fait des différentes demandes des compagnies aériennes et de l'amélioration continue de nos process.

A cela s'ajoute, pour notre Entreprise, l'arrivée d'un nouvel actionnaire GATEGROUP en 2018 au capital de notre Société, lequel disposait d'un savoir-faire construit principalement sur les process « *Lean* », nous a amenés à standardiser l'organisation de nos process et nous a permis de moderniser notre schéma industriel, tout en conservant notre savoir-faire et nos fondamentaux.

Par la suite, un conséquent travail de refonte et d'adaptation de l'organisation cible de SERVAIR a été réalisé en 2019.

Puis, après la crise sanitaire, nous avons mené des travaux conjointement avec la Direction et les équipes Méthodes et Process interne afin de répondre aux exigences résultant des évolutions industrielles, organisationnelles, économiques, technologiques, tout en conservant notre capacité à mettre en place ces nouveaux process associés. Le résultat de ces travaux a donné naissance à une nouvelle organisation cible au sein de SERVAIR SA, dit SERVAIROPEX.

Par ailleurs, SERVAIR SA a appliqué, à compter du 1^{er} novembre 2021, la Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol (CCNTA-PS) en lieu et place de la Convention Collective Nationale de la Restauration Publique.

Compte tenu des évolutions de nos activités professionnelles, de notre schéma industriel et des orientations stratégiques, le constat a été fait que le déploiement d'une nouvelle grille de Classification pour l'ensemble de nos salariés est devenu primordial.

Au sein de SERVAIR SA, la grille de Classification dernièrement applicable pour les Catégories Socio-Professionnelles (CSP) « *Employé* » et « *Maîtrise* » était régie par l'« *Accord sur la classification des emplois et le développement professionnel des Employés et Maîtrises de SERVAIR SA* » en date du 28 mai 2004, et l'Article III- Classification de l'« *Accord relatif aux Agents de Maîtrise et Techniciens de SERVAIR SA* » en date du 28 mai 2004.

Concernant la CSP « *Cadre* », cette dernière était régie jusqu'alors par l'« *Article 4 – Classification du personnel Cadre dans l'Entreprise* » de l'« *Accord sur le statut du personnel Cadre* » du 5 juin 2002.

Enfin, dans un contexte de sortie de crise du secteur Aérien durement impacté par la crise sanitaire et d'une inflation inédite, les minima salariaux ont été réévalués.

Ainsi, plus précisément, du fait d'une série de mesures successives d'augmentation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) et du salaire conventionnel sur les deux dernières années, les salaires associés aux postes correspondant aux *Classes et Indices* A1-150, A1-154, A2-156, A2-158, A3-160, A3-162, A3-172, A3-174 de la grille de Classification actuelle ont fait l'objet d'un « *tassement* » et se situent par conséquent tous au même niveau de salaire. L'attractivité des emplois concernés est ainsi impactée.

C'est dans ces conditions que les Parties signataires s'entendent sur la nécessité d'actualiser le dispositif de Classification applicable à SERVAIR SA et les salaires correspondants, malgré une situation économique fragilisée par différents éléments dont la dette sociale, les Prêts Garantis par l'Etat (PGE) et ou encore l'attente de la reprise totale de l'activité.

Le dispositif ainsi institué dans le présent Accord permettra :

- d'instaurer une méthode innovante, commune et objective de classification des emplois ;
- de valoriser les emplois et les métiers de notre Entreprise ;
- de favoriser la reconnaissance du niveau de compétences des salariés, les parcours professionnels et l'employabilité dans le respect du principe d'égalité entre les Femmes et les Hommes.

La nouvelle classification est en effet un enjeu central de la politique de Ressources Humaines et des processus de gestion de carrière au sein de l'Entreprise. Elle constitue une des pierres angulaires du projet de modernisation, d'harmonisation et de simplification des grilles de Classification actuelles applicables au sein de SERVAIR et filiales.

Depuis les Ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017, le principe de primauté de l'Accord de branche sur l'Accord d'Entreprise a été inversé.

Désormais, sauf exceptions résultant des thèmes limitativement listés par le Code du travail, il y a une primauté de l'Accord d'Entreprise sur l'Accord de branche.

Plus précisément, l'articulation Accord de branche/Accord d'Entreprise est organisée autour de 3 blocs :

- Bloc 1 : Primauté de l'Accord de branche ou de la Convention Collective, avec la possibilité de conclure un Accord d'Entreprise s'il assure des garanties au moins équivalentes ;
- Bloc 2 : Possibilité de verrouillage par la branche ;
- Bloc 3 : Primauté de l'Accord d'Entreprise.

Le thème de la Classification faisant partie du « Bloc 1 », c'est le principe de la primauté de l'Accord de branche ou de la Convention Collective qui s'applique. Le traitement de ce thème est ainsi devenu prioritaire afin de négocier des mesures plus favorables que la branche ou au moins équivalentes et par conséquent d'avoir une cohérence dans la transposition des emplois actuels et de leur classification avec les dispositions de la CCNTA-PS.

Pour cela, un Accord de Méthode relatif notamment à la négociation d'un Accord de classification et de transposition de la CCNTA-PS a été signé le 10 mars 2022 afin de structurer la démarche, et de proposer un calendrier social et une méthode de travail. Un volume d'heures de délégation a été attribué aux OSR signataires de l'Accord de Méthode, afin de leur permettre de valider chaque étape du processus de négociation et de mener à terme la négociation.

Dans la CCNTA-PS, il est fait référence à une méthodologie dite « mixte », basée sur la classification Parodi, illustrée par une liste d'emplois repères rattachés à des coefficients, des critères classants et des CSP qui lui sont propres. Cette méthodologie diffère de celle appliquée dans les Accords de 2004.

MM
PM
AL
H.O
JFP

Le présent Accord s'appuie :

- sur l'Avenant n°91 du 19 mai 2017 révisant l'Annexe IV relative aux Classifications professionnelles de la CCNTA-PS, actualisé par les Avenants 97 relatif aux salaires 2022 en date du 19 juillet 2022 et 98 relatif aux salaires 2023 du 24 mars 2023 ;
- sur l'Annexe I : « Cadres » de la Convention du 26 juin 1962 de la CCNTA-PS.

Tout le processus de négociation et la construction de la future grille de Classification ont reposé sur la méthodologie inscrite dans le cadre dudit Avenant N°91. En effet, la Direction et les OSR ont été soucieuse de respecter scrupuleusement la méthodologie dans son intégralité.

Au cours de la négociation, la Direction, en concertation avec les OSR, ont eu la volonté de s'inscrire dans une démarche collective, participative et ayant pour finalité de faire évoluer la grille de Classification actuelle avec la réalité organisationnelle de notre Entreprise

La Direction a souhaité redonner une perspective d'évolution aux salariés actuels et futurs, tout en revalorisant des métiers ou des filières tels que ceux de la « cuisine », ceux de « chauffeur » ou encore de « magasinier », identifiés comme étant des métiers dits « fragilisés » et sur lesquels nous rencontrons des difficultés à recruter. En ce sens, la nouvelle grille de Classification devrait permettre de trouver des solutions aux problématiques résultant des évolutions du marché du travail.

Pour l'élaborer, ont été sollicités :

- l'équipe Projet, constituée de membres de la Direction des Relations Sociales ;
- les Managers de Centres dits « Experts Direction » ;
- les Directeurs de Centres, les Directeurs Généraux Adjointes (DGA) ;
- les professionnels de nos métiers ;
- des membres d'équipes Ressources Humaines ;
- les OSR ;
- et les salariés dits « Experts métier ».

Concrètement, plusieurs types de réunions ont été menées avec ces différents interlocuteurs :

- des Réunions de travail : ces réunions ont donné lieu à des rencontres entre l'équipe Projet avec les DGA, les Directeurs de Centres, les Managers, des « Experts Direction », des membres d'équipes Ressources Humaines ou encore des professionnels métiers pour recueillir leur avis/point de vue sur les avancées effectuées ;
- des Comités d'arbitrage : ces comités ont été organisés après chaque étape déterminante pour valider les avancées (organisation cible, contenu des Fiches Emploi, etc...) avec les Directeurs de Centres, des membres d'équipes Ressources Humaines ou encore des professionnels métiers ;
- des Réunions plénières : ces réunions se sont déroulées avec les OSR afin de partager la méthodologie de la CCNTA-PS puis pour consolider les diverses avancées effectuées ;
- des Groupes de travail : ces groupes ont été mis en œuvre entre l'équipe Projet et les différentes OSR afin de travailler conjointement à l'élaboration de la présente Grille de Classification. A chaque Groupe de travail, un thème a été abordé.

MM
PR
AL
H.O
JFP

Ces Groupes de travail ont notamment permis de partager l'organisation cible adaptée à notre schéma industriel, en lien avec celle de GATEOPEX, en mettant en perspective les métiers existants avec celle-ci et en les rattachant aux Filières de référence de la CCNTA-PS dit SERVAIROPEX, de rattacher les Blocs organisationnels aux Filières, ou encore de déterminer les nouveaux Emplois repères.

- des Séminaires « Classification » : ces séminaires ayant pour objectif d'élaborer le contenu des futures Fiches emploi pour les métiers dits « *Opérationnels* ». Ces dernières sont le fruit d'un travail collectif et participatif de tous les acteurs présents à cette occasion. En effet, lors de ces journées, étaient conviées les : OSR, accompagnées d'« *Experts métiers* », d'« *Experts Direction* » ainsi que des représentantes des Ressources Humaines.

S'agissant des métiers dits « *Supports* », les Fiches emploi sont le fruit du travail élaboré en coopération avec les DGA, les « *Experts Direction* », les Responsables de service et les OSR. Leur contenu a été partagé avec les salariés lors de journées de « *Forums* », afin de recueillir leur point de vue et leurs éventuelles remarques.

La Direction tient à préciser que ces dernières ont été également construites sur la base des références métiers tels que celles du Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) créé par Pôle Emploi ainsi que celles encadrées par l'Observatoire des métiers ou encore suite à l'étude des métiers régis par l'obtention des titres définis par leur inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Ainsi, le contenu des Fiches emploi des CSP « *Employé* » et « *Maîtrise* » a été adapté à l'évolution de nos métiers, au regard de riches rencontres et des normes en vigueur.

- des Forums/des immersions terrains : ces forums et ces immersions terrain ont été organisés au sein de l'Etablissement Siège de SERVAIR et des Etablissements 1&2 de SERVAIR pour partager les travaux en cours sur le chantier Classification, présenter les futures Fiches emploi, et partager la démarche collective au plus grand nombre de salariés dits « *opérationnels* » et « *supports* ».

Les rencontres avec ces différents acteurs du chantier Classification ont permis de prendre en compte les différents points de vue, de faire évoluer et d'adapter notamment le contenu des futures Fiches emploi afin d'être en cohérence avec la réalité du terrain et nos process.

En effet, dans un environnement de regroupement de certains des Etablissements de SERVAIR SA, des pratiques et des process différents ont été identifiés. Les futures Fiches emploi actualisées permettront de retrouver une cohérence et une harmonisation de ces pratiques et process après l'identification d'une organisation cible structurée.

Notre démarche a consisté à retranscrire les évolutions des process déjà applicables sur le terrain, à travers l'actualisation des Fiches emploi. A ce titre, les Parties au présent Accord conviennent que le travail d'adaptation des Fiches emploi ne modifie pas l'emploi déjà exercé par le salarié avant l'application du présent Accord.

MM
PAC
AL
H.O
JFP

Le présent Accord s'appuie sur le résultat des travaux décrits ci-dessus et vise à :

- réévaluer nos Emplois et nos Filières compte tenu de la pénurie de main d'œuvre et la réalité salariale du marché du travail ;
- organiser et classer les emplois de l'Entreprise en fonction de leur contenu dans la grille de Classification de la CCNTA-PS, en lien avec l'organisation cible de SERVAIR ;
- donner de la visibilité aux salariés sur les possibilités d'évolution.

C'est dans ce contexte que les Parties se sont rencontrées les 25 mars 2022, 17 mai 2022, 21 septembre 2022, 13 janvier 2023, 10 mars 2023, 6 avril 2023 et 13 avril 2023 et qu'elles ont convenu des dispositions suivantes :

MM
PRE

AL
H. O
JFP

PARTIE 1 - Cadre juridique et champ d'application du présent Accord

Article I – Objet

Le présent Accord a pour objet de doter SERVAIR SA d'une grille de Classification adaptée à la nouvelle organisation cible de l'Entreprise, et en cohérence avec la méthodologie de classification de la CCNTA-PS.

Cette actualisation permet également de répondre aux évolutions technologiques, économiques et organisationnelles du secteur Aérien et de prendre en compte leurs impacts sur les emplois et les compétences.

Article II – Champ d'application

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des CSP « *Employé* », « *Maîtrise* » et « *Cadre* » de SERVAIR SA sous Contrat à Durée Indéterminée et Contrat à Durée Déterminée.

Il se substitue de plein droit à l'« *Accord sur la classification des emplois et le développement professionnel des Employés et Maîtrises de SERVAIR SA* » en date du 28 mai 2004, à l'Article III- *Classification* et au Point « 3- *Définition et dispositions liées à la distinction professionnelle* « *B3 expert* » » de l'Article IV de l'« *Accord relatif aux Agents de Maîtrise et Techniciens de SERVAIR SA* » du 28 mai 2004 et à l'« *Article 4 – Classification du personnel Cadre dans l'Entreprise* » de l'« *Accord sur le statut du personnel Cadre* » du 5 juin 2002, le reste des dispositions de ces différentes Accords restant applicable.

MM
PM

AZ
H.O
JFD

PARTIE 2 – Présentation et structure de la grille de Classification

Les présentes dispositions de Classification s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'Avenant N°91 du 19 mai 2017 de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien et du Personnel au Sol (CCNTA-PS), actualisé par les Avenants 97 du 19 juillet 2022 et 98 du 24 mars 2023 relatifs aux salaires et de l'Accord portant sur l'Annexe IV relative aux classifications professionnelles de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien – Personnel au Sol ainsi que sur l'Annexe I : « Cadres » de la Convention du 26 juin 1962.

La Direction et les OSR ont travaillé conjointement pour faire évoluer la grille actuelle et la cartographie des métiers au regard des Filières de références, des Blocs organisationnels, des Niveaux hiérarchiques et des Critères classants.

Article I – Filières de référence

Une Filière de référence est une famille d'emplois qui se succèdent. Les activités de ces emplois permettent de les regrouper par domaine et ainsi constituer ces familles.

Cinq Filières de référence ont été identifiées dans la CCNTA-PS, à savoir :

- Filière Exploitation ;
- Filière Logistique ;
- Filière Maintenance ;
- Filière Relations clients ;
- Filière Supports.

La Filière Exploitation 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) ».

La Filière Logistique 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) ».

La Filière Maintenance 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 ».

La Filière Relation clients regroupe « l'ensemble des activités destinées à répondre aux besoins des clients, accompagnement, services, vente et après-vente ».

Enfin, la Filière Supports 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, système d'information...) ».

MM
PAC
JFP

Article II – Blocs organisationnels

Les Blocs organisationnels représentent des sous-familles d'emplois regroupées en fonction de l'activité principale identifiée. Chacun de ces blocs est rattaché à une Filière de référence. Les Blocs organisationnels viennent se substituer aux appellations de « Service » ou encore de « Pôle » connues aujourd'hui.

Ainsi, au sein de la Filière Exploitation, a été identifié le Bloc « Livraison » comprenant notamment les métiers du transport, de la régulation et du quai.

Au sein de la Filière Logistique, ont été identifiés les blocs suivants :

- « Lancement / Gestion de la production et des effectifs » comprenant les métiers de la logistique, de la gestion de production et du lancement ;
- « Cuisine » comprenant les métiers de la production alimentaire et du Make&Pack ;
- « Assemblage » comprenant les métiers du Wash&Pack et du Pick&Pack.

Au sein de la Filière Maintenance, a été identifié le Bloc « Maintenance » comprenant, notamment, les métiers relatifs à l'entretien du bâtiment et électro-techniques.

Au sein de la Filière Relation clients, a été identifié le Bloc « Relations clients » comprenant, notamment, les métiers de la supervision.

Enfin, au sein de la Filière Supports, a été identifié le Bloc « Support » comprenant, notamment, les métiers relatifs au Cadre de vie et Moyens généraux, au Commerce, à la Communication, à la Comptabilité, au Contrôle de gestion, au Laboratoire, aux Méthodes, à l'OP&C, à la Paie, à la Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement-Sûreté, aux Ressources humaines, à la Maintenance des Véhicules, à la Médecine du Travail, et à Servlogistic.

La constitution des Blocs organisationnels a donné lieu à la répartition suivante dans les Filières de référence :



MM
 PTC
 AL
 H.O
 JFP

Article III – Niveaux Hiérarchiques

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

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

Les diplômes souhaités et/ou compétences exigées sont à associer aux critères classants définis à l'Article IV de la présente partie afin de positionner un emploi sur la grille de Classification.

Article IV – Critères classants

Chaque emploi est positionné sur la grille en fonction des critères classants correspondant 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 ;
- d'animation et de coordination des activités et/ou des salariés.

Ces critères sont communs à chaque Filière et ne sont pas hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

Chaque niveau hiérarchique comporte des niveaux d'exigence préalablement définis qui diffèrent pour ces trois critères. Toutefois, le dernier critère « d'autonomie et de coordination » n'apparaît qu'à partir du niveau de « Technicien et Agent de coordination ».

Article V – Grille de Classification

La grille de Classification est construite autour d'emplois repères.

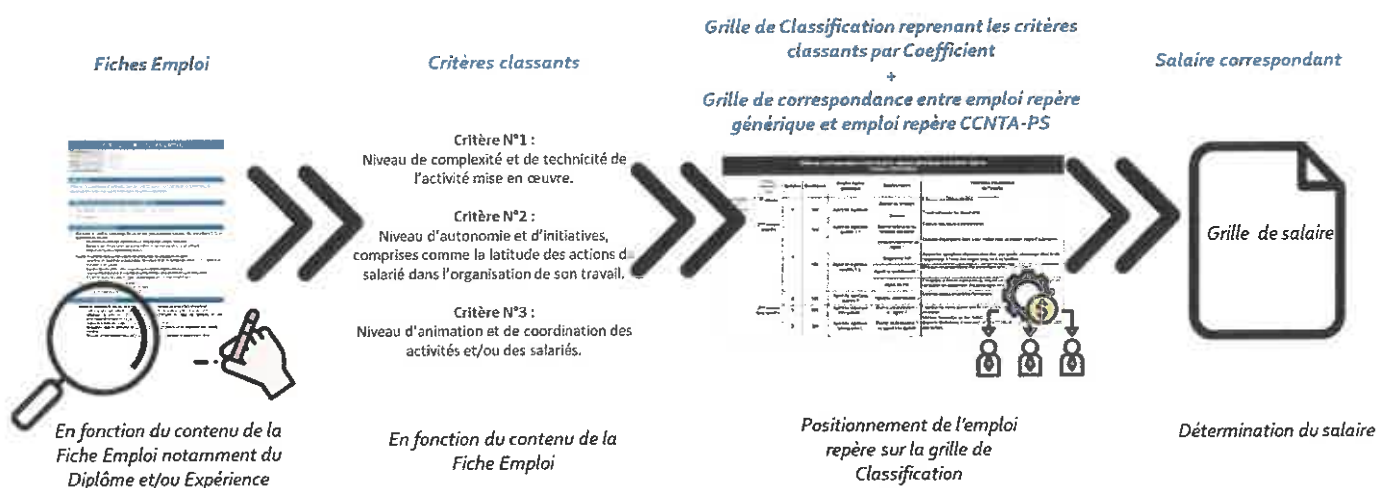
A ce titre, et afin de positionner un emploi dans la grille de Classification en application de la méthodologie de la CCNTA-PS, le descriptif des missions a été retranscrit et utilisé afin de le positionner dans la grille, ce qui correspond dans les futures Fiches Emploi à la partie « Activités principales » et « Activités spécifiques ».

La détermination de l'activité principale d'un poste donné permet ensuite d'identifier sa Filière d'appartenance, laquelle figure dans la partie « Missions » des Fiches emploi.

Par ailleurs, de nouveaux libellés emplois repères ont ensuite été institués, pour mieux prendre en compte les spécificités de nos métiers et s'adapter au marché de l'emploi.

Ces emplois repères sont ensuite rattachés directement aux emplois repères génériques auxquels ils correspondent d'après la grille de correspondance entre les emplois repères génériques et les emplois repères propre à chaque Filière de la CCNTA-PS.

Cette méthodologie repose notamment sur l'Article 5 de l'Avenant N°91, qui décrit les différentes étapes à respecter pour classer un Emploi dans la grille de Classification, reprises dans le schéma ci-dessous :



Ainsi, au terme d'un travail de revue de l'ensemble des emplois existants et de l'application de la méthodologie décrite ci-dessus, les Parties ont élaboré la grille de Classification présente en Annexe 1 page 22.

Les Parties au présent Accord conviennent que les appellations correspondant aux CSP de la grille de Classification de la CCNTA-PS ne sont pas utilisées dans le cadre de l'utilisation de la nouvelle grille de Classification. En effet, les Parties s'accordent pour conserver les CSP qui étaient utilisées avant la prise d'effet du présent Accord.

Plus précisément, elles s'entendent pour considérer que :

- la CSP « Employé » utilisée jusqu'alors correspond à la CSP « Ouvrier et Employé » de la CCNTA-PS ;
- la CSP « Maîtrise » correspond aux CSP « Technicien et Agent de Coordination » et « Technicien supérieur et Agent d'Encadrement » de la CCNTA-PS.

Article VI – Répertoire des emplois

La nouvelle grille de Classification élaborée en suivant la méthode de classification décrite aux Articles I, II, III, IV, V de la présente partie vise également à offrir une meilleure visibilité sur les compétences et les formations requises notamment, par le biais d'une redéfinition des Fiches emploi pour les CSP « Employé » et « Maîtrise ».

Le but étant de redonner une cohérence et une perspective d'évolution dans les emplois actuellement retenus.

MM
PAC
AL
H.O
JFP

Ainsi, à tout emploi de la CSP « *Employé* » et « *Maîtrise* » correspondra ainsi une Fiche emploi indiquant :

- son intitulé ou libellé emploi ;
- sa date de mise à jour ;
- sa Filière de référence ;
- son Bloc organisationnel ;
- son entité ;
- son statut ;
- sa position dans la classification (coefficient auquel correspond une rémunération) ;
- son niveau hiérarchique ;
- son échelon ;
- les missions ;
- les activités qui constituent l'emploi (les activités principales et les autres activités spécifiques liées à l'organisation) ;
- les obligations relatives aux « *Procédures Sûreté, Qualité Hygiène Sécurité Environnement (QHSE), Normes* » regroupant les procédures existantes au sein de l'Entreprise et règles devant être appliquées ;
- le profil souhaité comprenant les formations, les expériences et les habilitations requises, les compétences spécifiques et les compétences transverses / comportementales.

Les Fiches emplois, classées par emplois repères, eux-mêmes regroupés au sein de Blocs organisationnels, eux-mêmes associés au sein de Filières de référence, seront ensuite intégrées dans le répertoire des métiers, c'est-à-dire dans un référentiel commun des métiers décrivant chacun d'entre eux.

Cela permettra d'avoir une cartographie des emplois mise à jour, c'est-à-dire une représentation dynamique des emplois de l'Entreprise, et ainsi d'identifier plus facilement les passerelles entre les emplois, d'avoir une meilleure visibilité sur les perspectives d'évolution et d'employabilité des salariés (d'autant que les fiches emploi intègrent une dimension temporelle), et in fine de mieux les orienter dans leur projet professionnel.

Article VII – Dispositions applicables au personnel « *Cadre* »

Les Cadres exercent une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle au sein de l'organisation de l'Entreprise. Ils définissent et utilisent les outils et indicateurs permettant de mesurer et évaluer la performance des processus mis en place par l'Entreprise, d'atteindre le but et les objectifs fixés préalablement par la hiérarchie et d'exécuter la politique de l'Entreprise.

Les Cadres sont responsables des résultats de leur service respectif et de l'utilisation des ressources et outils mis à leur disposition.

Ils sont chargés, en cette qualité, de participer à la définition des stratégies de l'Entreprise, d'élaborer les plans d'action qui en découlent et d'anticiper les actions de progression et d'orientation des processus mis en place.

Les Cadres sont également amenés à participer au développement des Ressources Humaines et notamment à l'évolution professionnelle des salariés qui sont sous leur responsabilité, par le biais d'action de formation et d'évaluation.

MM
AC
AL
H.O
JFP

Conformément à l'Annexe I : « Cadres » de la Convention du 26 juin 1962, sont considérés comme Cadres, les salariés répondant aux deux conditions suivantes :

- « Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle éprouvée qui leur confère des capacités équivalentes.
- Occuper dans l'Entreprise un emploi mettant en œuvre les connaissances acquises comportant généralement des pouvoirs de décision, commandement ou des responsabilités équivalentes ».

Les coefficients utilisés pour les Cadres sont ceux définis par l'Annexe I : « Cadres » de la Convention du 26 juin 1962 allant du coefficient 300 au coefficient 700.

Les Cadres sont positionnés sur ces différents coefficients en fonction du niveau de responsabilités dont ils font preuve, conformément aux dispositions prévues par les Parties en Annexe 2 page 27 du présent Accord.

L'utilisation du Coefficient 300 du Groupe I A concernera l'emploi « Chef d'exploitation ». Le passage sur ce coefficient sera soumis aux pré-requis cumulatifs suivants :

- justifier d'une formation diplômante ou certifiante (exemple : Greenbelt) ;
- justifier d'une formation en management (exemple : Managers 2.0) ;
- bénéficier d'un avis favorable du Responsable Hiérarchique ;
- passage devant un jury « parcours cadre » dit simplifié composé des différents DGA siégeant au COMEX et du Directeur de Centre.

Le Coefficient 360 du Groupe I B concerne les « Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef. Cette position comprend 2 degrés, A et B, qui permettent de tenir compte de l'importance des fonctions du degré de responsabilité de la valeur personnelle de l'intéressé ».

Le Coefficient 420 du Groupe II A correspond aux « Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité. N'assument pas une responsabilité complète et permanente ».

Le Coefficient 510 du Groupe II B correspond aux « Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité. N'assument pas une responsabilité complète et permanente. Importance des fonctions, du degré de responsabilité et la valeur personnelle peuvent amener à prendre une responsabilité complète et permanente ».

Le Coefficient 600 du Groupe III A correspond aux salariés qui : « Occupe(nt) des fonctions hiérarchiquement supérieures soit en raison de commandement sur un ou plusieurs d'entre eux, soit que leur situation exige une valeur professionnelle élevée. Assume(nt) des responsabilités complètes et permanentes dans leurs fonctions ».

MM
POT
AL
H.O
JEP

Le Coefficient 750 du Groupe III B concerne des salariés occupant un poste dont : « *L'existence [...] ne se justifie que par la valeur, la nature des fonctions, l'importance dans l'Entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services. Postes comprenant de larges initiatives et responsabilités* ».

A l'inverse des CSP « *Employé* » et « *Maîtrise* », les Parties conviennent que la CSP « *Cadre* » reste équivalente à l'appellation de la CCNTA-PS, à savoir « *Cadre* ».

Par ailleurs, afin de rendre effective la transposition des Coefficients de la CCNTA-PS pour cette CSP, la Direction s'engage à mener des négociations relatives à la révision de l'« *Accord sur le statut du personnel Cadre* » du 5 juin 2002 à compter de septembre 2023.

Article VIII – Classification et rémunération

En application de la grille de Classification de la CCNTA-PS, l'emploi du salarié se voit affecté d'un coefficient, lequel détermine le salaire minimum mensuel. Ainsi, la grille de salaire suivante a été convenue :

Coefficients	Salaires SERVAIR SA (€)	Salaires CCNTA-PS (€) Février 2023
160	1 755	1729
165	1 780	1739
175	/	1749
185	1 810	1769
190	/	1779
195	1 870	1799
200	1 900	1809
220	1 960	1849
235	2 200	1944
245	2 270	1964
260	2 370	2064
270	2 560	2134
290	2 660	2284
295	2 720	2304
300	3000	2484
360	3308	2814
420	3615	3264
510	4000	3944
600	4808	4624
750	5808	5754

MM
PH
AL
H.O
JFP

Les Parties signataires du présent Accord, conviennent que le socle social de l'Entreprise est, sur beaucoup de thèmes, plus favorable que les dispositions de la Convention Collective applicable (notamment par l'octroi du 14^{ème} mois...). Elle l'est notamment sur les salaires en vigueur dans l'Entreprise qui sont supérieurs à ceux prévus par les salaires minima conventionnels de ladite Convention Collective.

C'est pourquoi, cette application n'aura pas d'effet rétroactif. En revanche, afin de tenir compte des écarts entre les emplois du fait des différentes dernières augmentations du SMIC, la Direction et les OSR signataires ont souhaité revaloriser les coefficients afin de redonner une cohérence à la grille de Classification de Servair SA.

PARTIE 3 – Développements professionnels

La présente partie s'applique aux salariés relevant des CSP « *Employé* » et « *Maîtrise* » et sera approfondie dans l'Accord sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) de SERVAIR SA.

Article I - Modalités liées aux Parcours Professionnels du salarié

Un parcours professionnel est une succession d'emplois et de métiers liés les uns aux autres par la proximité des compétences requises. Dans ce cadre, des modalités sont donc définies par le présent Accord afin d'envisager les différentes possibilités d'évolution professionnelle d'un salarié tant au niveau de son employabilité que de son évolution salariale.

Ainsi, l'évolution d'un salarié occupant un emploi positionné sur un niveau hiérarchique vers un autre niveau hiérarchique et/ou d'un « *échelon 1* » de chaque niveau hiérarchique de la grille applicable vers un « *échelon 2* », (emplois positionnés en second niveau « *qualifié* », « *supérieur* » et « *expert* »), sera soumise aux trois conditions cumulatives suivantes :

- la diffusion d'un appel d'offre ;
- justifier d'une évaluation positive du Responsable Hiérarchique ;
- justifier de l'ancienneté requise, mentionnée dans la Fiche emploi du poste visé.

Ainsi, dans le cadre de son évolution professionnelle, le salarié devra justifier d'un nombre d'années d'expérience requis pour évoluer d'un poste à un autre au sein de l'Entreprise.

Tenant compte des métiers qui sont propres à l'activité et à l'organisation de l'Entreprise pour les emplois, ce nombre d'années est fixé selon les modalités suivantes :

Pour les passages d'un emploi relevant de la catégorie « *Employé* » vers un autre emploi relevant de cette catégorie, le nombre d'années d'expérience est fixé au minimum à 3 années.

L'évolution d'un emploi relevant de la catégorie « *Employé* » vers un emploi de la catégorie « *Maîtrise* » est soumise à la condition de justifier d'au minimum 4 années d'expérience.

De même, il faudra justifier de ce minimum de 4 années d'expérience pour évoluer d'un emploi vers un autre relevant de la catégorie « *Maîtrise* » jusqu'au coefficient 260. A partir du Coefficient 260 de la catégorie « *Maîtrise* », l'évolution d'un emploi vers un autre se fera sous la condition de justifier d'au minimum 5 années d'expérience.

MM

PZ

AL

M.O
JFP

Ces nombres d'années d'expérience requis apparaissent dans la partie « *Profil Souhaité* » de chaque Fiche emploi.

Enfin, lorsque les conditions requises sont remplies et que la candidature du salarié est validée, celui-ci sera soumis à une période probatoire sur son nouveau poste durant laquelle il percevra la différence de rémunération correspondante au coefficient hiérarchique de l'emploi pour lequel il est en période probatoire et à son coefficient actuel.

Les modalités afférentes à ces parcours seront plus précisément développées au sein de l'Accord GEPP de SERVAIR SA.

Article II - Modalités de rémunération dans le cadre des remplacements provisoires et des « Faisant-Fonction »

La période probatoire évoquée à l'Article « *I - Modalités liées aux Parcours Professionnels du salarié* » se distingue du remplacement provisoire et de la « *Faisant-Fonction* » évoqués aux points A et B du présent article.

A. Le remplacement provisoire

En application de l'Article 12 de la CCNTA-PS, les salariés ont la possibilité d'effectuer des périodes de remplacement provisoire sur un poste de classification supérieure à celui qu'ils occupent habituellement.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion.

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois sauf en cas de maladie ou d'un accident de travail du titulaire du poste.

B. La « Faisant-Fonction »

La « *Faisant-Fonction* » consiste pour le salarié à occuper un emploi d'une qualification supérieure à celui qu'il occupe habituellement, de manière temporaire, durant une période continue, discontinue ou ponctuelle.

La « *Faisant-Fonction* » peut être mise en place en cas de remplacement temporaire lors d'absences de salariés ou d'Accroissement Temporaire d'Activité.

Elle donne la possibilité au salarié de développer ses compétences en le formant sur un poste de qualification supérieure à celle du poste qu'il occupe.

Un nouveau process « Faisant-Fonction » a été élaboré et sera davantage développé au sein de l'Accord GEPP de SERVAIR SA. Ce process permettra de fixer les modalités liées à la durée, à la gestion administrative et aux motifs précis de recours aux périodes de « *Faisant-Fonction* ».

C. Modalités de paiement du remplacement provisoire et de la « Faisant-Fonction »

Tout remplacement provisoire ou toute période de « *Faisant-Fonction* » d'une durée au moins égale à une journée fera l'objet pendant cette période, du versement d'une prime compensatrice mensuelle correspondant à la différence entre le salaire de l'emploi temporairement occupé et le salaire du salarié remplaçant multipliée par le nombre de jours réellement effectués divisée par 22.

Cette prime est versée le mois suivant la période de remplacement temporaire au prorata du nombre de jours de travail réalisé et ne pourra pas être supérieure au salaire mensuel de l'emploi temporairement occupé.

Les modalités de paiement évoquées ci-dessus ne prendront effet qu'au moment de la mise en application de l'Accord GEPP de SERVAIR SA. Ainsi, les dispositions actuelles liées aux modalités de paiement demeurent.

Article III – Distinction professionnelle dite « B3 Expert »

Les Parties conviennent que le présent Article se substitue de plein droit à l'« Article IV- Professionnalisation des Agents de Maîtrise et Technicien de SERVAIR SA » en son « Article 3- Définition et dispositions liées à la distinction professionnelle « B3 Expert » » de l'« Accord relatif aux Agents de Maîtrise et Technicien de SERVAIR SA » du 28 mai 2004.

La prime prévue, par l'Accord évoqué ci-dessus, d'un montant équivalent à 4% du salaire de base des salariés concernés par l'obtention de la distinction professionnelle « B3 Expert » sera intégrée au salaire de base desdits salariés, à l'exception des salariés inscrits dans un processus de passage « Cadres ».

PARTIE 5 - Modalités de mise en œuvre de la Grille de classification

La nouvelle classification des emplois et la grille de salaires associée s'appliqueront :

- pour les salariés appartenant aux CSP « Employé » et « Maîtrise » : à compter du 1^{er} mai 2023 ;
- pour les salariés appartenant à la CSP « Cadre » : après la négociation de l'Avenant de révision de l'« Accord sur le statut du personnel Cadre » du 5 juin 2002.

L'application de cette classification des emplois et de la grille de salaires associée ne pourra en aucun cas avoir pour conséquence la baisse du salaire de base ou le changement de CSP.

De plus, elle ne constitue pas une modification des clauses essentielles du Contrat de Travail.

En effet, c'est la primauté de l'Accord de branche ou de la Convention collective dont le présent accord émane qui s'applique et s'impose aux salariés concernés par le champ d'application dudit Accord.

Article I – Evolutions des activités

Les évolutions de l'organisation de l'Entreprise, des techniques, des savoir-faire et de la réglementation notamment, peuvent entraîner des modifications, création ou suppression d'activités ou de Fiches emplois.

Ces évolutions seront analysées par la Direction Générale des Ressources Humaines de SERVAIR SA et les Parties signataires. Cette analyse ainsi que les décisions en résultant seront soumises à la consultation de la Commission de suivi de l'Accord.

MM
Pre
AL
H.O
JFP

Le nombre et le contenu des Fiches emploi évoqués à l'Annexe 3 page 29 du présent Accord pourront être révisés en fonction notamment de l'émergence de nouveaux métiers ou des évolutions constatées dans les emplois repères existants. Il en va de même en cas d'évolutions ou de création de postes.

Article II – Commission de suivi

Une Commission de suivi d'application de cet Accord dénommée « *Commission Classification* » est constituée de trois membres, dont un expert métier selon les points à l'ordre du jour de la Commission, par OSR signataire, ainsi que la Direction ou son représentant.

Elle se réunira dans les 6 mois de la 1^{ère} année d'application du présent Accord, puis au moins une fois par an. Elle pourra également, en plus, se réunir à la demande de l'une ou l'autre des Parties pour examiner la bonne application de l'Accord au sein de l'Entreprise et apprécier l'opportunité de le réviser le présent Accord.

Dans les hypothèses suivantes :

- nécessité de créer un nouvel emploi ou d'en supprimer un, identifiée par la Direction des Etablissements entrant dans le champ d'application du présent Accord ;
- modification des salaires minima conventionnels impactant la grille de salaires prévue par le présent Accord ;
- augmentation du SMIC impactant les niveaux de rémunération de certains coefficients en les ramenant à un niveau de rémunération identique.

La « *Commission Classification* » sera alors réunie dans un délai de 15 jours à compter de la communication par la Fédération Nationale de l'Aviation et de ses Métiers (FNAM).

PARTIE 6 – Dispositions finales

Article I - Durée de l'Accord

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} mai 2023. Conformément aux dispositions de l'Article du L2261-7-1 du Code du travail, il révisé, annule et remplace toutes les dispositions conventionnelles applicables au sein de SERVAIR SA ayant le même objet que celles contenues dans le présent Accord.

La Direction tiendra à disposition des OSR, pour signature, les exemplaires originaux du présent Accord et ce, jusqu'à la date du 28 avril 2023.

A défaut de signature à cette date par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives (OSR) représentant ensemble ou séparément 50% des suffrages valablement exprimés en faveur d'Organisations Syndicales Représentatives (OSR) au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, les dispositions du présent Accord ne sauraient valoir engagement unilatéral ni usage.

Les dispositions du présent Accord seront applicables à l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L2231-8 du Code du travail.

Le présent Accord peut être dénoncé à tout moment par les Parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois. Il continuera de produire ses effets durant douze mois si aucun Accord valablement conclu n'intervient à la suite.

MM
PFC
AL
H.O
JFP

Article II - Information et modalités de positionnement du salarié

- Pour les salariés appartenant aux CSP « *Employé* » et « *Maîtrise* » : A compter de l'entrée en vigueur du présent Accord, chaque salarié concerné sera informé individuellement de son positionnement dans la nouvelle Classification et de sa nouvelle Fiche emploi par l'envoi d'un courrier en Lettre simple.

Une communication sera réalisée par la diffusion d'une communication interne sur le sujet. Le positionnement effectif du salarié sera notifié à celui-ci avec sa date d'entrée en vigueur. Cette notification précisera l'intitulé, le coefficient de l'emploi et le salaire de base de l'intéressé.

Ces mentions seront reportées sur le bulletin de paie du mois de mai 2023.

Puis, l'ensemble des Fiches emploi seront mises à disposition au sein de chaque Etablissement de l'Entreprise SERVAIR SA, accompagnées d'un livret explicatif qui sera démultiplié au moment de la mise en œuvre de la nouvelle organisation cible à compter du 1^{er} octobre 2023.

- Pour les salariés appartenant à la CSP « *Cadre* », les modalités d'information concernant le positionnement individuel de chacun dans la nouvelle Classification ainsi que sa nouvelle Fiche emploi seront précisées dans le cadre de l'Avenant de révision de l'« *Accord sur le statut du personnel Cadre* » du 5 juin 2002.

Article III – Déclaration de bonne foi et de loyauté

En cas de litige sur la mise en œuvre de l'Accord, les Parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais, afin d'analyser ensemble les voies et moyens d'un règlement amiable permettant d'éviter autant que possible toute action judiciaire.

Plus généralement, les Parties s'engagent à respecter loyalement et de bonne foi les termes du présent Accord.

Article IV – Suivi et révision de l'Accord

Conformément aux Articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail, les Parties signataires du présent Accord ont la faculté de le modifier, sous réserve de respecter la procédure prévue par les dispositions en vigueur.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) signataires, ou de l'employeur, doit être notifiée par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR) aux autres signataires.

L'ensemble des OSR se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un Avenant de révision. Ce dernier se substituera de plein droit aux dispositions du présent Accord qu'il modifiera.

MM
PTC
AL
M.O.
JFP

Article V - Publicité et dépôt légal de l'Accord

Conformément aux dispositions légales applicables, le présent Accord sera déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et au secrétariat du greffe de Conseil des Prud'hommes ; un exemplaire du présent Accord sera par ailleurs remis à chaque Partie signataire.

Fait à Roissy, le 28 avril 2023

(En 6 exemplaires dont un pour chaque OSR)

Pour la Direction SERVAIR SA



Pour les OSR

CFE-CGC J. François Pilet



CGT

FO P. Montedur

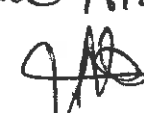


SLICA MOUTILOUD



UNSA SNAA

M. ATLAN



Filière Exploitation					
Bloc organisationnel Livraison					
Activités : Qual, Livraison, Régulation					
Filière de référence	Bloc organisationnel	Catégorie Socio-professionnelle	Niveau Hiérarchique	Echelon	Coefficient
Exploitation	Livraison	Employé	1 ^{er} niveau	1	160
			2 ^{ème} niveau qualifié	1	165
				2	185
					Runner qualifié(e) Aide-Chauffeur(e)
			3 ^{ème} niveau très qualifié	1	195
					Conducteur(trice) Piste
					Conducteur(trice) Qualifié(e) Maintenicien(ne) Chauffeur(e)
			4 ^{ème} niveau	2	220
				1	235
				2	245
			5 ^{ème} niveau		Chel(fe) d'équipe Chel(fe) d'équipe qualifié(e) Régulateur(trice) Ajustement Régulateur(trice) Transport Régulateur(trice) Qualifié(e) Adjoint(e)
				2	290
					Correspondant(e) PC HUB Technicien(ne) Supérieur(e) Exploitation Chef(fe) des opérations Adjoint(e) Expert(e)
					295

JEP
MM
PTC
AL
H.O

FILIERE LOGISTIQUE (1/2)

Filière Logistique					
Filière de référence	Bloc organisationnel	Catégorie Socio-professionnelle	Bloc organisationnel Lancement/gestion de la production et des effectifs		
			Activités : Lancement, Gestion des effectifs, Logistique interne, Magasin, vivre Frais, Fournitures et Approvisionnement	Niveau Hiérarchique	Emploi repère
Logistique	Lancement/Gestion de la production et des effectifs	Employé	1 ^{er} niveau	1	Opérateur(trice)
				1	Runner
				2	Runner qualifié(e)
				1	Magasinier(ère)
				2	Magasinier(ère) qualifié(e)
		Maîtrise	4 ^{ème} niveau	1	Gestionnaire de Lancement
				2	Gestionnaire de Production
				245	Chef(fe) d'équipe
				260	Chef(fe) d'équipe qualifié(e)
				270	Technicien(ne) Supérieur(e) gestion de commande
			5 ^{ème} niveau	270	Technicien(ne) Supérieur(e) approvisionnement des biens
					Adjoint(e)
					Technicien(ne) Expert(e)
				2	Adjoint(e) Expert(e)
				295	

Filière Logistique					
Filière de référence	Bloc organisationnel	Catégorie Socio-professionnelle	Bloc organisationnel Cuisine		
			Activités : Préparation des Recettes, Cuisine Chaude, Cuisine Froide, Préparation des Recettes, Montage des plateaux, Dressage	Niveau Hiérarchique	Emploi repère
Logistique	Cuisine	Employé	1 ^{er} niveau	1	Opérateur(trice)
					Runner
				1	Opérateur(trice) de production
					Opérateur(trice) de montage
					Runner qualifié(e)
		Maîtrise	2 ^{ème} niveau qualifié	2	Opérateur(trice) de production qualifié(e)
					Opérateur(trice) de montage qualifié(e)
					Commis de cuisine
				1	Chef(fe) de montage
				2	Premier(ère) Commis de cuisine
			3 ^{ème} niveau très qualifié	220	Chef(fe) de montage qualifié(e)
				235	Demi-Chef(fe) de Partie
				245	Chef(fe) d'équipe
					Chef(fe) de Partie
				260	Chef(fe) d'équipe qualifié(e)
					Sous-Chef(fe) de Cuisine
					Adjoint(e)
			5 ^{ème} niveau	270	Chef(fe) de Cuisine
				295	Adjoint(e) Expert(e)

MM
PTC
AK
H.O
JEP

FILIERE LOGISTIQUE (2/2)

Filière Logistique						
Bloc organisationnel Assemblage						
Activités : Wash and Pack, Pick and Pack						
Filière de référence	Bloc organisationnel	Catégorie Socio-professionnelle	Niveau Hiérarchique	Echelon	Coefficient	
Logistique	Assemblage	Employé	1 ^{er} niveau	1	160	
				2 ^{ème} niveau qualifié	1	165
					2	185
			3 ^{ème} niveau très qualifié	1	195	
				2	220	
			4 ^{ème} niveau	2	245	
				5 ^{ème} niveau	1	260
			Adjoint(e)		270	
			Technicien(ne) Expert(e)		295	
				295		

JFP
AL
H.O
pre.
MM

FILIERE MAINTENANCE

Filière Maintenance					
Bloc organisationnel Maintenance					
Activités : Maintenance (Bâtiment et Electro)					
Filière de référence	Bloc organisationnel	Catégorie Socio-professionnelle	Niveau Hiérarchique	Echelon	Coefficient
Maintenance	Maintenance	Maîtrise	4 ^{ème} niveau	1	235
				2	245
				1	260
			5 ^{ème} niveau	2	270
				2	295

FILIERE RELATION CLIENTS

Filière Relation Clients					
Bloc organisationnel Relations Clients					
Activités : Supervision, Coordination, Relations Clients					
Filière de référence	Bloc organisationnel	Catégorie Socio-professionnelle	Niveau Hiérarchique	Echelon	Coefficient
Relation Clients	Relations Clients	Maîtrise	4 ^{ème} niveau	2	245
				1	260
				2	270
			5 ^{ème} niveau	2	295
				2	295

AL
H.O
P.C
M.M

FILIERE SUPPORT

Filière Supports				
Bloc organisationnel Support				
Activités : Cadre de vie, Moyens généraux, Commerce, Communication, Comptabilité, Contrôle de gestion, Laboratoire, Méthodes, l'OP&C, Paie, Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement-Sûreté, Ressources humaines, Maintenance des Véhicules, Médecine du Travail, Servlogistic.				
Filière de référence	Bloc organisationnel	Catégorie Socio-professionnelle	Niveau Hiérarchique	Echelon
Supports	Support	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Matrise	Matrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1
				2
				1
			5 ^{ème} niveau	2
				1
				2
Maitrise	Maitrise	Employé	3 ^{ème} niveau très qualifié	1
				2
				1
			4 ^{ème} niveau	2
				1

Annexe n° 2 : Grille de Classification _ Cadres

Emploi	Coefficient CCNTA-PS	Définition
« Chef d'exploitation »	300	Avoir acquis par les études ou par une longue expérience professionnelle appuyé par des connaissances générales reconnues par un diplôme sans assumer une responsabilité complète et permanente.
	360	Avoir acquis par les études ou par une longue expérience professionnelle appuyé par des connaissances générales reconnues par un diplôme sans assumer une responsabilité complète et permanente. Tient compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle de l'intéressé.
	420	Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité. N'assument pas une responsabilité complète et permanente.

MM
PNE
AL
JFP
ALO

	510	Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité. N'assument pas une responsabilité complète et permanente. Importance des fonctions, du degré de responsabilité et la valeur personnelle peuvent amener à prendre une responsabilité complète et permanente.
	600	Occuper des fonctions hiérarchiquement supérieures soit en raison de commandement sur un ou plusieurs d'entre eux, soit que leur situation exige une valeur professionnelle élevée. Assumer des responsabilités complètes et permanentes dans leurs fonctions.
	750	Existence de ce poste ne se justifie que par la valeur, la nature des fonctions, l'importance dans l'Entreprise, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services. Postes comprenant de larges initiatives et responsabilités.

MM

PR

AL

H.O

JFP

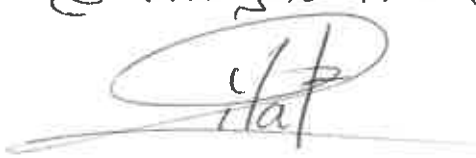
Annexe n°3 : Fiches emplois

Les présentes signatures attestent de la prise en compte de l'ensemble des Fiches emplois annexées au présent accord (Annexe 3) sans qu'il soit nécessaire d'apposer les initiales de chacun des signataires sur chacune des Fiches emplois.

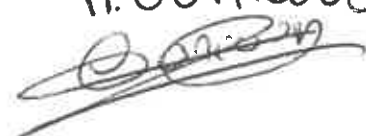
Pour la Direction SERVAIR SA



Pour les OSR

CFE-CGC J. François PILAT

CGT

FO P. Montedur


SLICA H. OUTHILOUD


UNSA SNAA

Luc ATLAN


Filière Exploitation - Bloc Organisationnel Livraison

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| ✓ Runner | ✓ Régulateur(trice) Ajustement |
| ✓ Runner qualifié(e) | ✓ Régulateur(trice) Transport |
| ✓ Aide-Chauffeur(e) | ✓ Régulateur(trice) Qualifié(e) |
| ✓ Conducteur(trice) Piste | ✓ Adjoint(e) |
| ✓ Conducteur(trice) Qualifié(e) | ✓ Correspondant(e) PC HUB |
| ✓ Maintienicien(ne) | ✓ Technicien(ne) Supérieur(e) |
| ✓ Chauffeur(e) | Exploitation |
| ✓ Ajusteur(euse) | ✓ Chef(fe) des opérations |
| ✓ Chef(fe) d'équipe | ✓ Adjoint(e) Expert(e) |
| ✓ Chef(fe) d'équipe qualifié(e) | |

PRZ MM
AL
H. O.
JFP

Filière Logistique - Bloc organisationnel Lancement/ Gestion de la production et des effectifs

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ! Runner | ! Chef(fe) d'équipe qualifié(e) |
| ! Runner qualifié(e) | ! Technicien(ne) Supérieur(e) gestion de commande |
| ! Magasinier(ère) | ! Technicien(ne) Supérieur(e) approvisionneur(euse) des biens |
| ! Magasinier(ère) qualifié(e) | ! Adjoint(e) |
| ! Approvisionneur(euse) des biens | ! Technicien(ne) Expert(e) |
| ! Gestionnaire de Lancement | ! Adjoint(e) Expert(e) |
| ! Gestionnaire de Production | |
| ! Chef(fe) d'équipe | |

Filière Logistique – Bloc organisationnel Cuisine

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ! Runner | ! Premier(ère) Commis de cuisine |
| ! Opérateur(trice) de production | ! Chef(fe) de montage qualifié(e) |
| ! Opérateur(trice) de montage | ! Demi-Chef(fe) de Partie |
| ! Runner qualifié(e) | ! Chef(fe) d'équipe |
| ! Opérateur(trice) de production qualifié(e) | ! Chef(fe) de Partie |
| ! Opérateur(trice) de montage qualifié(e) | ! Chef(fe) d'équipe qualifié(e) |
| ! Commis de cuisine | ! Sous-Chef(fe) de Cuisine |
| ! Chef(fe) de montage | ! Adjoint(e) |
| | ! Chef(fe) de Cuisine |
| | ! Adjoint(e) Expert(e) |

Filière Logistique - Bloc organisationnel Assemblage

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ! Runner | ! Chef(fe) de montage qualifié(e) |
| ! Opérateur(trice) de montage | ! Chef(fe) d'équipe |
| ! Runner qualifié(e) | ! Chef(fe) d'équipe qualifié(e) |
| ! Opérateur(trice) de montage qualifié(e) | ! Adjoint(e) |
| ! Chef(fe) de montage | ! Technicien(ne) Expert(e) |
| | ! Adjoint(e) Expert(e) |

MM

PAC

AL

H.O

JFP

Filière Maintenance - Bloc organisationnel Maintenance

- ! Technicien(ne) Maintenance Bâtiment
- ! Technicien(ne) Magasinier(ère)
- ! Technicien(ne) Maintenance Bâtiment qualifié(e)
- ! Technicien(ne) Maintenance Electro
- ! Technicien(ne) Supérieur(e) Maintenance Electro
- ! Adjoint(e)
- ! Adjoint(e) Expert(e)

MM

PRC

AK

M. O

JFP

Filière Relations Clients - Bloc organisationnel Relations Clients

- ! Superviseur(se) Clients
- ! Superviseur(se) Chargeur(se)
- ! Adjoint(e)
- ! Coordonnateur(trice)
- ! Adjoint(e) Expert(e)

MM
PRZ
AZ
H.O
JFP

Filière Supports – Bloc organisationnel Support

- | | |
|---|---|
| ✚ Assistant(e) Moyens Généraux/ Lingerie | ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Paie |
| ✚ Assistant(e) Administratif(ve) | ✚ Assistant(e) de Direction |
| ✚ Assistant(e) Administratif(ve) Ressources Humaines | ✚ Coodinateur(trice) Qualité Hygiène Sécurité Environnement |
| ✚ Gestionnaire Administratif(ve) Moyens Généraux | ✚ Administrateur(trice) Systèmes |
| ✚ Gestionnaire Moyens Généraux/ Lingerie | ✚ Technicien(ne) Expert(e) Paie |
| ✚ Technicien(ne) Administratif(ve) | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Comptabilité et Finances |
| ✚ Superviseur(se) Qualité Hygiène Sécurité Environnement | ✚ Technicien(ne) Expert(e) Commercial(e) |
| ✚ Technicien(ne) Qualité Hygiène Sécurité Environnement qualifié(e) | ✚ Chargé(e) de mission Méthodes |
| ✚ Technicien(ne) Laboratoire qualifié(e) | ✚ Chef(fe) de développement des menus et conseiller(e) produits |
| ✚ Technicien(ne) Ressources Humaines qualifié(e) | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Secteur Technique Maintenance véhicules |
| ✚ Technicien(ne) Communication qualifié(e) | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Administratif(ve) Maintenance véhicules |
| ✚ Technicien(ne) gestion des ressources qualifié(e) | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Team DATA |
| ✚ Technicien(ne) Servlogistic qualifié(e) | ✚ Maître(sse) d'Hôtel |
| ✚ Technicien(ne) Administratif(ve) Maintenance qualifié(e) | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Contrôle de Gestion |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Qualité Hygiène Sécurité Environnement | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Sûreté |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Coût de revient | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Communication |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) gestion des ressources | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Ressources Humaines |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Comptabilité et Finances | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Coût de revient |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Laboratoire | ✚ Adjoint(e) Expert(e) des Approvisionnements |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Ressources Humaines | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Servlogistic |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Servlogistic | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Laboratoire |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Secteur Technique Maintenance véhicules | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Qualité Hygiène Sécurité Environnement |
| ✚ Technicien(ne) Supérieur(e) Contrôle de Gestion | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Administratif(ve) ORS |
| | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Administratif(ve) Médical(e) |
| | ✚ Adjoint(e) Expert(e) gestion des ressources |
| | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Moyens Généraux |
| | ✚ Adjoint(e) Expert(e) Moyens Généraux/ Lingerie |
| | ✚ Infirmier(ère) |

MM
PDE
AL
H.O
JFR