



# Info secteur

## CP 140.04 Assistance en escale dans les aéroports

E.R. : Aurélie Carette – Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles

7/4/22

### Classification de fonction – à partir du 01/01/2022

#### Les fonctions dans le secteur et les barèmes :

Salaires horaires individuels		
BAR01	Collaborateur cleaning et cabindressing	€ 13,7556
BAR02	Collaborateur exterior airplane cleaning	€ 13,7803
BAR03	<b>Coursier chargeur/trieur type 1</b> ; Ramp Handler type 1 ; Cargo Handler type 1 ; Technicien bâtiments et infrastructure Type 1 ; Assistant passagers type 1	€ 14,0942
BAR04	Ramp Handler type 2 ; Cargo Handler type 2 ; <b>Coursier chargeur/trieur type 2</b> ; Chef d'équipe type 1 ; Collaborateur ; Assistant passagers type 2	€ 14,9759
BAR05	Ramp Handler type 3; Cargo Handler type 3	€ 15,1430
BAR06	Ramp Handler type 4; Cargo Handler type 4; Conducteur de bus; Collaborateur Water, Toilet & Waste	€ 15,3112
BAR07	Technicien matériel roulant type 1	€ 15,4641
BAR08	Ramp Handler type 5; Cargo Handler type 5	€ 15,5205
BAR09	Ramp Handler type 6 ; Chef d'équipe type 2 ; Technicien bâtiments et infrastructure Type 2, <b>reconciliateur type 1</b>	€ 15,9326
BAR10	Chef d'équipe type 3 ; Technicien matériel roulant type 2; <b>reconciliateur type 2</b>	€ 16,4460
BAR11	Technicien matériel roulant type 3 ; Chef d'équipe type 4	€ 17,6679
BAR12	Technicien matériel roulant type 4	€ 18,2789

\*Etudiants: 90 % du salaire de BAR01.

#### NOUVEAU :

La fonction de **Reconciliateur** est une nouvelle fonction. Son but est de donner le feu vert au départ de l'avion en ce qui concerne les bagages chargés dans l'avion.

La CCT comprend un poste supplémentaire : celui de **Mentor**. Cette tâche est accomplie par l'employé en plus de son travail tel que décrit dans la classification des emplois. Les conditions d'exercice d'un emploi supplémentaire sont fixées au niveau de l'entreprise. Les conditions de l'entreprise ne doivent pas être en contradiction avec la classification des emplois telle que décrite dans la convention collective en vigueur.

## Annexe 1

### Fonction supplémentaire MENTOR

#### Raison d'être de la fonction

Encadrer les (nouveaux) employés, tant sur le plan social (intégration) que sur le plan technique.  
Assurer le lien nécessaire entre le (nouveau) collaborateur et l'entreprise (motivation).

#### Contexte/Environnement

Le poste est placé sous la direction de la ligne hiérarchique. Tous les postes au sein de l'organisation peuvent devenir des mentors, sur une base volontaire. Une formation certifiée est assurée avec une mise à niveau tous les deux ans.

#### Activités

Les tâches du mentor sont réparties entre les tâches principales suivantes :

##### 1. promouvoir l'intégration sociale des (nouveaux) employés :

- Fournir des informations sur l'objectif de l'entreprise
- Communiquer les accords applicables et souligner leur importance (règles de sécurité, pauses...)
- Promouvoir l'égalité en établissant une relation sûre et intègre.
- Éclairer le réseau de l'entreprise

##### 2. promouvoir l'expertise technique des (nouveaux) employés :

- Aide au développement/renforcement des compétences
- Transmettre des connaissances et des compétences
- Soutien dans le processus d'apprentissage
- Donner du feedback
- Point de contact

#### Responsabilités

Assumer les responsabilités générales, telles que décrites dans les différentes fonctions opérationnelles de cette CCT, propres à la fonction du mentor.

Motiver et guider les (nouveaux) employés de manière optimale, conformément à l'engagement pris.

Maintenir sa propre expertise par une implication opérationnelle selon la fonction.

Élaborer des outils pour assurer la fonction de monitoring (liste de contrôle, dossier d'information, etc.) en concertation avec le conseiller en prévention, le manager, etc.

#### Type de profil/Compétences

## Aptitudes

Avoir les compétences décrites dans le profil de la fonction de base, par CCT.

Maîtriser les compétences propres aux mentors, y compris les compétences sociales :

- Être en mesure d'écouter
- Être à même de motiver
- Être accessible
- Être capable de communiquer efficacement (oralement, par écrit)
- Reconnaître les signaux non verbaux
- Avoir une influence sur la personne qui apprend
- Être capable de donner du feedback (verbal, écrit)
- Être capable d'évaluer
- Empathie
- Faire preuve de respect
- Stimuler l'autogestion
- Être capable de rapporter à la hiérarchie de façon pertinente

## Connaissances

- Connaissance de la structure organisationnelle
- L'expertise et la connaissance de sa propre fonction

## Attitude

- Prêt à consacrer du temps
- Mature et expérimenté
- Patient
- La volonté de donner sa confiance
- La disposition à être coresponsable du développement d'une personne
- Sûr de soi
- Connaissance de soi
- Fiable
- Impartial
- La capacité d'agir de manière déontologique
- Tolérant
- Motivé

•

Types	
1	Parrain/Marraine : coaching des nouveaux* employés (* ancienneté de moins de 3 mois)
2	Coach : accompagnement de tous les employés après une formation spécifique approfondie de coach, en fonction des besoins de l'organisation (coach d'équipe, coach de performance...) et évaluation.

## Annexe 2

### Fonction Réconciliateur

#### Objectif de la fonction

Assurer le traitement des bagages en tenant compte des instructions afin de réaliser l'exécution (rapide, sécurisée et exacte) d'une partie du ramp handling process. La fonction a pour objectif de donner le feu vert pour le départ de l'avion en ce qui concerne le chargement des bagages à bord de l'avion.

#### Contexte/Environnement

- La fonction s'exerce sous la supervision du chef d'un superviseur.
- La fonction s'exerce en tandem avec le loadmaster
- La fonction est responsable du suivi des bagages durant tout le processus
- Les activités effectuées dans la fonction de réconciliateur peuvent être répertoriées sous les activités clés suivantes :
  - Transporter les bagages vers l'avion
  - Confirmer la position à bord de l'avion
  - Préparer le scangun pour les ramp-handlers en cas de contrôle de bagages
  - rester près de l'appareil jusqu'à la clôture du vol.
- Les activités du réconciliateur sont pour la plupart des tâches de routine
  - les actions à effectuer sont généralement les mêmes et sont récurrentes;
  - en cas de problèmes, les instructions à suivre ont été définies et apprises (par exemple : signalement au superviseur).
- Dans l'environnement où s'exerce la fonction de ramp-handler, l'aspect "sécurité" est extrêmement important. Il est dès lors attendu du titulaire de cette fonction qu'à l'issue de la (des) formation(s) interne(s) à l'entreprise, il soit continuellement au courant des règles de sécurité (y compris en ce qui concerne les produits dangereux) et travaille dans le respect de ces règles.

#### Activités clés

1. Acheminer/récupérer les bagages à temps afin de contribuer à l'efficacité lors du départ ou de l'arrivée de l'avion;
2. Confirmer la position des bagages à bord de l'appareil;
3. Préparer le scangun pour les ramphandlers en cas de contrôle de bagages;
4. Trier les marchandises afin d'assurer que celles-ci arrivent au bon endroit pour leur traitement ultérieur dans le processus.

## Responsabilités générales

1. Maintenir la sécurité et la propreté sur le lieu de travail et favoriser un environnement de travail agréable pour soi et les collègues :
  - ranger son propre lieu de travail ;
  - stocker en sécurité le matériel ;
  - prendre soin du scanner et des piles ;
  - assurer le suivi des bagages manquants ;
2. Sécurité :
  - accorder une attention particulière aux règles et directives de sécurité et les appliquer telles qu'apprises en formation ;
  - appliquer les règles de sécurité telles que définies par la loi ;
3. La fonction peut être occasionnellement sollicitée afin d'effectuer d'autres tâches de ramp et cargo handling ;
4. La fonction peut être sollicitée pour l'intégration de nouveaux collaborateurs sur leur lieu de travail (parrainage) et faire office d'exemple en ce qui concerne les compétences comportementales requises.

## Type de profil/Compétences

- Bonne notion de l'espace.
- Pouvoir effectuer un travail physique et des efforts.
- Pouvoir travailler de façon rigoureuse et précise.
- Connaissance de la réglementation en matière de sécurité.
- Résistance au stress.
- Résistance physique et mentale par rapport aux horaires irréguliers, au travail d'équipe en shift,...

## Types

1	Dans la formation au type 2.
2	Transition au type 2 après évaluation positive.

Classement dans un type nécessite l'obtention et la rétention des certificats nécessaires.