



ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

Mouvement
des **Entreprises**
de Nouvelle Calédonie



CONVENTION COLLECTIVE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALEDONIE

SOMMAIRE

Titre I - Dispositions générales

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Classement
Page 2	Article 3 : Cadre juridique
Page 2	Article 4 : Durée
Page 2	Article 5 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 6 : Révision
Page 3	Article 7
Page 3	Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel
Page 3	Article 9 : Personnel concerné
Page 3	Article 10 : Apprentissage
Page 3	Article 11 : Promotion
Page 4	Article 11 bis : Entretien annuel d'évaluation
Page 4	Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel
Page 4	Article 13 : Mutation professionnelle
Page 4	Article 13 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Titre II – Ouvriers – Employés – Agents de maîtrise

Chapitre I – Classifications

Page 6	Article 14 : Classification des emplois
Page 10	Article 15 : Définition complémentaire des Agents de Maîtrise et assimilés

Chapitre II – Rémunération

Page 13	Article 16 : Rémunération conventionnelle
---------	---

Chapitre III – Primes et indemnités

Page 14	Article 17 : Majorations pour heures supplémentaires
Page 14	Article 18 : Prime d'ancienneté
Page 15	Article 19 : Prime de travaux en continu
Page 15	Article 20 : Indemnité de panier
Page 15	Article 21 : Prime de travaux pénibles, dangereux, insalubres
Page 15	Article 22 : Prime de remplacement
Page 15	Article 23 : Gratification annuelle
Page 16	Article 24 : Prime d'outillage
Page 16	Article 25 : Tenues de travail

Chapitre IV – Jours fériés chômés

Page 16	Article 26 : Jours fériés chômés
---------	----------------------------------

Titre III - Dispositions relatives aux Ingénieurs – Cadres

Page 17	Article 27 : Dispositions générales
Page 17	Article 28 : Classification

Page 18	Article 29 : Appointements réels
Page 18	Article 30 : Appointements minimaux
Page 19	Article 31 : Modification du contrat de travail initial – Mutation
Page 19	Article 32 : Promotion - Perfectionnement – Recyclage
Page 20	Article 33 : Prime de fin d'année
Page 20	Article 34 : Entretien annuel (abrogé)
Page 20	Article 35 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel
Page 20	Article 36 : Maladie
Page 20	Article 37 : Préavis réciproque
Page 20	Article 38 : Départ en retraite
Page 21	Article 39 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres

Titre IV - Dispositions diverse.

Page 21	Article 40 : Heures pour recherche d'emploi
Page 21	Article 41 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique
Page 21	Article 41 : Avantages acquis
Page 21	Article 42 : Mise en application des nouvelles classifications employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise
Page 21	Article 43 : Dépôt - Signature – Extension
Page 22	Article 44

Récapitulatif : Avenants et arrêtés

ACCORD PROFESSIONNEL DES INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux sociétés et entreprises qui relèvent des secteurs d'activité suivants :

- Métallurgie (13)
- Première transformation des métaux (13)
- Production de minéraux divers (14)
- Production de matériaux de construction et de céramique (15)
- Industrie du verre (16)
- Industrie chimique de base (17)
- Parachimie (18)
- Industrie pharmaceutique (19)
- Fonderie (20)
- Travail des métaux (21)
- Fabrication des machines-outils (22 et 23)
- Fabrication diverses (25 - 27 - 28 - 29 - 30 - 34)
- Industrie de la viande (35)
- Industrie laitière (36)
- Fabrication de conserves, de produits alimentaires divers dont industrie des matières grasses (37 - 40)
- Fabrication des boissons et alcools (41)
- Industrie du cuir (45)
- Industrie de l'ameublement (49)
- Industrie de papier carton (50)
- Imprimerie et industries connexes de l'imprimerie (51-10 et 51-11)
- Industrie du caoutchouc (52)
- Transformation des matières plastiques (53)
- Industries diverses (54)
- Récupération de ferraille et vieux métaux (56)

et en général de toutes les activités détaillées dans la nomenclature d'activité du décret n° 73-1036 du 9 Novembre 1973 aux numéros ci-dessus mentionnés.

Article 2 : Classement

Entrent dans le présent champ d'application, les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique énumérée à l'article 1^{er}.

Le code de l'activité principale exercée (A.P.E.), attribué par la Direction Territoriale de la Statistique et des Etudes Economiques à l'employeur, constitue une présomption de classement.

Par suite, il lui incombe, le cas échéant, de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce, laquelle constitue le critère de classement.

Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord est un avenant à l'Accord Interprofessionnel Territorial du 13 Juillet 1984.

En conséquence, toutes les clauses de l'Accord précité sont applicables aux travailleurs et aux entreprises relevant des secteurs énumérés à l'article 1er.

Il a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'Accord Interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques à la branche Industrie.

Article 4 : Durée

Le présent accord professionnel est conclu pour une durée indéterminée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective.

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1. Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord professionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation s'engagera à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si la dénonciation par l'une ou l'autre des parties intéressées concerne l'un ou l'autre des secteurs inclus dans le champ d'application (art.1).

Dans ce cas, ledit champ d'application est modifié en conséquence.

2. La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la réglementation en vigueur.

3. L'accord professionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord professionnel destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord professionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 6 : Révision

Le présent accord professionnel pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisé moyennant un préavis de 2 mois. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord professionnel, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord professionnel : elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties.

La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les 15 jours de la présentation de la demande aux autres parties.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 7

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord-parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par l'Accord Interprofessionnel ou par le présent accord professionnel, notamment pour déterminer les classifications des emplois spécifiques des différents secteurs visés par le champ d'application du présent accord, qui n'ont pas été prévues lors de sa signature.

Dès qu'une organisation syndicale représentative dans le secteur considéré en fera la demande, les négociations en vue d'aboutir à un avenant seront immédiatement engagées.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

Une commission d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord professionnel et de ses avenants.

Composition

La commission est composée de :

- six représentants des employeurs,
- six représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales les plus représentatives parmi celles ayant participé à la négociation de l'accord professionnel.

La commission élaborera son règlement intérieur de fonctionnement, les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant. Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu aux articles 1er et 2 de la délibération n°33 du 9 juillet 1986¹.

Article 9 : Personnel concerné

Les dispositions ci-après s'appliquent aux travailleurs salariés des entreprises définies à l'article 1er occupant les fonctions suivantes :

- employés, ouvriers et techniciens,
- agents de maîtrise et assimilés,
- ingénieurs et cadres.

Article 10 : Apprentissage

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'apprentissage.

Article 11 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste l'employeur, fera appel par voie d'affichage en priorité aux intéressés qui, dans l'entreprise, sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à cet emploi, éventuellement après un stage de formation approprié. En cas de promotion d'un intéressé, à l'issue d'une période probatoire déterminée, une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi et de rémunération comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (article 39 de l'accord interprofessionnel territorial), lui est adressée.

¹ Se référer aux articles Lp.332-5, Lp.334-1 et R.334-1

Article 11 bis : Entretien annuel d'évaluation (ajouté par l'avenant n°37)

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation.

De par l'introduction de l'article 11 bis au présent accord collectif, l'article 34 : Entretien annuel est abrogé

Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel

Soucieuses de développer la formation continue, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs. Compte tenu de ceux-ci, elles déterminent les types et l'organisation dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises ou à l'échelon du Territoire pourraient être proposés au Comité Territorial de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

Article 13 : Mutation professionnelle

L'employeur devra, en concertation avec le représentant de l'employé dans le cadre de la législation en vigueur, mettre tout en œuvre pour rechercher toutes les solutions susceptibles d'éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement, en recherchant s'il existe un poste disponible de même qualification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après formation si nécessaire.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un agent en l'affectant à un emploi d'une classification inférieure, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception. La notification précisera notamment les raisons ayant entraîné ce déclassement.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de quatre semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé ou de l'employeur mais ce dernier devra verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire lui sera versé pendant six mois. Ce complément sera égal à :

- 100 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 75 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 50 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 25 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 12,5 % de la différence des rémunérations pendant deux mois.

Article 13 bis : Généralisation de la complémentaire santé (ajouté par l'avenant n°37)

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit a minima une :

- Prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...);

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs.
- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;
- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;
- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué.

TITRE II – OUVRIERS – EMPLOYES – AGENTS DE MAITRISE

CHAPITRE I - CLASSIFICATIONS

Article 14 : Classification des emplois

Présentation du système retenu :

Le système de classification ci-après permet de regrouper l'ensemble des catégories : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères qui sont l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances requises.

Les connaissances professionnelles requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux. Elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Les définitions d'échelons sont établies à partir de la complexité du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans le cadre de la mensualisation et établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients définis à l'article 16.

Un agent, quelle que soit sa qualification peut, à la demande de l'employeur, être amené à effectuer temporairement certaines tâches relevant d'un emploi d'une classification supérieure à celle de son poste habituel.

Chef d'équipe :

Les chefs d'équipe sont des ouvriers désignés par l'employeur.

Ils possèdent la maîtrise de leur métier et sont chargés de la conduite d'une équipe, suivant les directives données par des agents de maîtrise ou par des cadres.

DEFINITIONS GENERALES DES NIVEAUX ET DES ECHELONS

Le classement de chaque salarié doit se faire d'abord par référence à la grille des niveaux et ensuite aux grilles d'échelons par prise en compte de quatre critères qui sont : l'autonomie, la responsabilité, le type d'activité et les connaissances professionnelles requises conformément aux définitions ci-après :

NIVEAU I	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux simples ou répétitifs ou analogiques, - Application stricte de consignes précises. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs), - Contrôle direct par une personne de niveau supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité de l'exécution conformément aux consignes. <p>Niveau des connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau VI de l'Education Nationale, - Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire. 	<p>1^{er} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc ...)</p> <p>Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple.</p> <p>2^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>3^{ème} échelon</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p>

NIVEAU II	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux qualifiés, - Exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. 	<p>1^{er} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.</p> <p>Cet échelon est pour un professionnel en début de carrière ou un échelon accessible à certains salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du présent niveau.</p> <p>Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.</p>

<p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail, - Peut coordonner l'activité d'agents de qualification inférieure. <p>Niveau des connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau V de l'Education Nationale. Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P. - 2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), - Niveau V Bis de l'Education Nationale. Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle. 	<p>2^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation.</p> <p>Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile. Il appartient à l'agent de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p>3^{ème} échelon</p> <p>L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.</p> <p>Il appartient à l'agent, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>
--	--

NIVEAU III	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux qualifiés, - Mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre, - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues. Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. - Cette responsabilité est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution. <p>Niveau de connaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau IV b de l'Education Nationale. <p>Personnel occupant un emploi exigeant le brevet professionnel ou le brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V),</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau IV c de l'Education Nationale. <p>Personnel occupant un poste exigeant le cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>	<p>1^{er} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée, - Soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre. <p>Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.</p> <p>2^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de suite de tâches très qualifiées et interdépendantes. Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.</p> <p>3^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité. - soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p>

NIVEAU IV

<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none">- Responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est structurée.- Mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées.- Une compétence reconnue dans l'activité, déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, lorsque l'entreprise est structurée. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none">- Instruction de caractère général fixant un cadre d'activité et les conditions d'organisation.- Contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none">- Organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes,- Cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus. <p>Niveau de connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none">- niveau IV a de l'Education Nationale Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).	<p>1^{er} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une initiative sur le choix des procédés habituellement utilisés dans l'entreprise,- Le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que techniques, commerciales et administratives. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus.</p> <p>2^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none">- La nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre, les méthodes ayant fait l'objet d'application similaire,- La recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III, éventuellement, avec l'aide d'un agent de maîtrise de qualification moindre.</p> <p>3^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes,- La modification importante des méthodes, procédés et moyens,- La nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaire. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre. <p>La liaison avec le chef hiérarchique (agent de maîtrise niveau V cadre ou chef d'entreprise) est permanente.</p>
---	---

NIVEAU V

<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none">- Responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination avec le plus souvent la fonction d'encadrement, mais parfois avec la seule mise en application d'une très haute technicité,- Conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues,	<p>1^{er} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none">- La responsabilité d'activités diversifiées,- La conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.
--	---

<p>- Une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions.</p> <p>Autonomie :</p> <p>- Directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens, - Contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté.</p> <p>Responsabilité :</p> <p>- Larges responsabilités dans les domaines de son secteur d'activité avec dans le cas du personnel d'encadrement, animation professionnelle des hommes qui en dépendent, éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>- Niveau III de l'Education Nationale :</p> <p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p>	<p>Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes.</p> <p>2^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination, - La prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, et sociales, - L'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes.</p> <p>Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe.</p> <p>3^{ème} échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par la responsabilité de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre les solutions les plus adaptées dans son secteur d'activité en ayant pour seules directives les objectifs et les règles de gestion élaborées sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'un cadre.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement.</p> <p>Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.</p>
---	--

Article 15 : Définition complémentaire des Agents de Maîtrise et assimilés

a) - Définition générale de l'Agent de maîtrise

L'agent de maîtrise est un agent d'encadrement qui se caractérise par les capacités professionnelles et les compétences humaines nécessaires pour assumer ses responsabilités d'encadrement à la fois techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances et une expérience acquises en techniques industrielles, administratives ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances et une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

b) - Définition générale des employés techniciens supérieurs assimilés aux agents de maîtrise

L'employé ou technicien assimilé à l'agent de maîtrise est un agent d'un haut niveau de spécialisation, capable de mener des opérations délicates et complexes. Outre les connaissances approfondies de sa profession, il doit avoir des connaissances dans les fonctions connexes à sa spécialité et doit en outre, être capable d'exercer des fonctions d'encadrement ou de formation.

NIVEAU III	
1^{er} échelon – A M 1	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis page 7 pour le niveau III, 1^{er} échelon, responsable de l'activité d'un groupe d'agents des niveaux I et II, à partir d'objectifs et d'un programme clairement définis avec des moyens adaptés.</p> <p>Cette responsabilité implique notamment de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Répartir et affecter les tâches, donner les instructions utiles, conseiller et de faire toutes les observations appropriées. ■ Coordonner l'exécution du travail, veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, prendre des décisions immédiates en cas de danger, ■ Participer à la gestion de son groupe : appréciation des compétences, transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes, conditions de travail, accueillir les nouveaux membres du groupe et veille à leur adaptation. ■ ...
3^{ème} échelon a) A M 2 :	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 7 pour le niveau III - 3^{ème} échelon, responsable d'un groupe d'agents de niveaux I, II et III (1^{er} et 2^{ème} échelons). Assumant les mêmes responsabilités que celles définies pour l'A M 1 ci-dessus.</p>
3^{ème} échelon b) T 1 :	<p>Employé ou technicien supérieur, assimilé agent de maîtrise, répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis page 7 pour le niveau III, 3^{ème} échelon.</p>

NIVEAU IV	
1^{er} échelon a) A M 3	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau IV, 1^{er} échelon responsable, soit directement soit par l'intermédiaire de chefs d'équipe ou d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I et III inclus.</p> <p>Il agit dans le cadre d'objectifs et de programmes d'instructions précisant les conditions d'organisation. La responsabilité du personnel porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La réalisation des programmes définis : Recherche d'une bonne utilisation du personnel et des moyens. Application des mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité. ■ Faire respecter les dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, ■ La gestion du personnel : Participe à l'appréciation des compétences du personnel, à l'amélioration des conditions de travail ; explique et transmet les informations professionnelles ; participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation. ■ ...
1^{er} échelon b) Employé ou technicien, assimilé agent de maîtrise - T 2	<p>Employés et techniciens répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau IV - 1^{er} échelon.</p>
3^{ème} échelon a) A M 4	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau IV - 3^{ème} échelon, responsable soit directement, soit par l'intermédiaire de chefs d'équipe ou d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité du personnel des niveaux I, II, III et IV (1^{er} et 2^{ème} échelons).</p>

	Il agit dans le cadre d'objectifs et de programmes d'instructions précisant les conditions d'organisation. La responsabilité est identique à celle de l'A M 3.
3^{ème} échelon b) Employé ou technicien - T 3	Répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau IV - 3 ^{ème} échelon.

NIVEAU V	
1^{er} échelon a) A M 5	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau V - 1^{er} échelon. A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.</p> <p>Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.</p> <p>Ceci implique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ De participer à l'organisation de l'unité qui lui est confiée : élaboration de programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent avec un service fonctionnel, formuler les instructions d'application, ■ De faire réaliser les travaux et programmes définis en les répartissant, en suivant leur avancement, contrôlant les résultats par rapport aux prévisions, en prenant toutes dispositions correctrices éventuellement nécessaires, ■ De promouvoir l'esprit de sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques, ■ D'assurer ou participer à la gestion du personnel notamment en appréciant les compétences individuelles, en s'assurant de la circulation des informations, en donnant le cas échéant, délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions, en veillant à l'accueil des nouveaux membres du groupe et à leur adaptation.
1^{er} échelon b) Employé ou technicien - T 4	Agent répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau V - 1 ^{er} échelon.
2^{ème} échelon – A M 6 - T 5	Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1 ^{er} échelon et aux critères définis page 9 pour le niveau V - 2 ^{ème} échelon.
3^{ème} échelon – A M 7 - T 6	<p>Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1^{er} échelon et aux critères définis page 9 pour le niveau V - 3^{ème} échelon.</p> <p>Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme et est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.</p>

CHAPITRE II - REMUNERATION

Article 16 : Rémunération conventionnelle

1) Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un coefficient qui sert à la détermination des salaires minima garantis conventionnels.

Tableau des coefficients hiérarchiques*					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1 ^{er} échelon	SMG	207	233	273	314
2 ^{ème} échelon	202	209	243	289	340
3 ^{ème} échelon	205	217	258	303	370

**Avenant n°31 du 23 mars 2016 – (Les rémunérations conventionnelles font l'objet d'une renégociation annuelle. Pour déterminer le salaire minimum conventionnel de l'année en cours, il convient de se référer à l'avenant figurant en fin de convention)*

Pour tenir compte de leur responsabilité technique et d'encadrement, les coefficients hiérarchiques des Agents de Maîtrise et Techniciens assimilés sont majorés de 20 points en niveau III, 25 points en niveau IV, 30 points en niveau V.

	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 – 253	AM 3 – 298	AM 5 – 344
2ème échelon			AM 6 – 370
3ème échelon	AM 2 – 278	AM 4 – 328	AM 7 – 400

2) Les barèmes des salaires minimaux hiérarchiques sont fixés pour 169 heures par mois de la façon suivante :

Coefficient hiérarchique x valeur du point

La valeur du point est fixée :
au 1^{er} janvier 2019 à 780 F*

(Modifié par avenant salarial n°34)

3) Mensualisation - Taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n°78-49 du 19 janvier 1978. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le taux horaire pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en divisant la rémunération mensuelle définie au deuxième paragraphe ci-dessus par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel.

En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalence, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu, incluant ces majorations, conformément à l'article 60 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

4) Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour négocier la valeur du point.

CHAPITRE III – PRIMES ET INDEMNITES

Article 17 : Majorations pour heures supplémentaires

1) Contingent :

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 200 heures par personne et par an. L'employeur informera l'Inspection du Travail de l'utilisation de ces heures supplémentaires.

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées conformément aux dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 46 de l'accord interprofessionnel territorial (deuxième paragraphe).

2) Les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail définie à l'article 43 de l'accord interprofessionnel territorial ou de la durée considérée comme équivalente sont des heures supplémentaires et donnent lieu à une majoration de :

- 25 pour cent pour les huit premières heures,
- 50 pour cent pour les heures suivantes.

3) Heures majorées :

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 4 heures alors que l'horaire habituel n'a pas été modifié, bénéficient d'une majoration de 100 pour cent.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié chômé bénéficient d'une majoration de 75 pour cent lorsque ce jour ne peut être compensé en repos.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Par contre, lorsque deux taux de majorations sont applicables, ils ne s'ajoutent pas ; le taux le plus avantageux est alors appliqué (exemple : heures exceptionnelles de nuit, un jour férié chômé : majoration 100 pour cent).

Article 18 : Prime d'ancienneté

Tout agent relevant des catégories définies à l'article 14 bénéficie d'une prime d'ancienneté sous forme d'une majoration de 1 % du salaire de base de son échelon, dans son niveau pour deux années de service et dans la limite de 25 années.

La durée du service sera décomptée à partir du premier janvier précédant l'embauche pour les travailleurs engagés au cours du premier semestre et du premier janvier suivant l'embauche pour ceux engagés au cours du deuxième semestre.

Article 19 : Prime de travaux en continu

Les travailleurs des services continus (définition des services continus : services fonctionnant 24h sur 24h les sept jours de la semaine) bénéficieront d'une majoration de 5 % du taux horaire de base correspondant à leur niveau et à leur échelon qui s'ajoute à la majoration spéciale de 10 % prévue à l'article 53 de l'accord interprofessionnel territorial.

Article 20 : Indemnité de panier

Les salariés des services continus travaillant de nuit bénéficieront d'une indemnité de "panier" d'un montant égal à 1,2 fois la valeur du point, valeur correspondant à un poste de nuit, c'est-à-dire à la totalité des heures effectuées entre 20 heures et 4 heures.

Cette prime sera également versée aux agents travaillant à la journée, se trouvant exceptionnellement dans l'impossibilité pour des raisons de service de rejoindre leur domicile après la fin de l'horaire normal de travail. Cette indemnité a un caractère de remboursement de frais.

Article 21 : Prime de travaux pénibles, dangereux, insalubres

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail.

Cependant, lorsqu'exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des majorations de salaire seront attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait déjà été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières à chaque poste.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression.

En outre, des indemnités distinctes des précédentes seront attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc...

Article 22 : Prime de remplacement

Une prime sera attribuée pour les remplacements supérieurs à trois semaines lorsque ces remplacements exigent que l'intérimaire assume des responsabilités d'un niveau supérieur. Cette prime correspondra à la différence du coefficient hiérarchique du nouveau poste classé en application de l'article 14 et du coefficient hiérarchique du remplaçant.

Article 23 : Gratification annuelle

Les agents relevant des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise bénéficieront d'une gratification annuelle dont le mode de calcul, de répartition, la période de versement..., seront déterminés au sein de chaque établissement.

Cette gratification ne se cumule pas avec toute autre prime, gratification déjà existante au sein de l'entreprise et ayant pour objet d'intéresser le personnel aux résultats de l'entreprise ou l'octroi d'une prime de fin d'année.

Article 24 : Prime d'outillage

Les travailleurs utilisant leur outillage personnel auront droit à une indemnité à caractère de remboursement de frais fixée par entreprise.

Article 25 : Tenues de travail

Lorsque des tenues particulières sont imposées par l'employeur pour le travail, la fourniture de ces tenues sera à la charge de l'employeur, leur entretien à la charge de l'utilisateur.

CHAPITRE IV – JOURS FERIES CHOMES

Article 26 : Jours fériés chômés

Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises de l'Industrie, les huit jours fériés ci-après :

- 1er Janvier
- Lundi de Pâques
- 1er Mai
- Ascension
- 14 Juillet
- 15 Août
- 11 Novembre
- 25 Décembre

Si l'entreprise est dans l'obligation de travailler, l'un ou l'autre de ces huit jours, les travailleurs seront rémunérés conformément aux modalités de l'article 17 ci-dessus et de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial.

Si, en vertu d'un usage établi dans l'entreprise depuis plusieurs années, les jours fériés énumérés à l'article 74 de l'accord interprofessionnel territorial sont chômés, ils ne portent pas réduction de la rémunération mensuelle et ne peuvent donner lieu à récupération.

TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGENIEURS - CADRES

Article 27 : Dispositions générales

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ou des établissements des Industries du Territoire ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permet pas d'établir un barème comportant l'énumération complète des fonctions.

Pour ces raisons, conformément aux dispositions de l'article 1 de l'avenant Ingénieurs et Cadres de l'Accord Interprofessionnel Territorial, il a été convenu de prévoir différentes positions types ou repères dont le but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Ces positions repères sont indépendantes les unes des autres et peuvent donc exister simultanément ou non dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des cadres dont les fonctions correspondent ou peuvent, en raison des connaissances qu'elles exigent et des responsabilités qu'elles entraînent, être assimilées à celles qu'elle définit.

La comparaison éventuelle entre les classifications adoptées ci-dessous et celles de l'accord UIMM en vigueur en Métropole, se fait selon la correspondance suivante :

Position 1 UIMM	Position A
Position 2 UIMM	Position B1
Position 3 A UIMM	Position B2
Position 3 B UIMM	Position C
Position 3 C UIMM	Position D

Article 28 : Classification

POSITION A

Ingénieur ou Cadre débutant dans la profession correspondant à la définition de l'article 1 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Le maintien dans cette position ne peut excéder une période de trois ans.

POSITION B

Catégorie 1

Ingénieur ou Cadre ayant de l'expérience dans la profession, possédant une formation technique appuyée sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de vente, etc...

L'intéressé coordonne éventuellement les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés travaillant aux mêmes tâches que lui.

Catégorie 2

Ingénieur ou Cadre ayant une grande pratique de sa profession en qualité d'ingénieur ou cadre et étant en pleine possession de son métier.

	<p>Partant de directives données par son supérieur, il doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités.</p> <p>Dirige généralement les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou ingénieurs ou cadres travaillant aux mêmes fonctions que lui.</p> <p>Représente avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle le fait appeler.</p> <p>L'intéressé doit connaître à fond et se tenir au courant des derniers progrès des techniques nouvelles de sa profession pour les appliquer correctement à tous les travaux de sa spécialité.</p>
--	---

POSITION C

Ingénieur ou Cadre technique, administratif ou commercial placé généralement sous les ordres d'un Cadre supérieur ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur et :

- qui a à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou cadres des positions précédentes placés sous son autorité,
- ou qui a des responsabilités équivalentes.

Il doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par son service.

Dans les entreprises à structure simple, il doit avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités lui permettant d'agir en son lieu et place dans la gestion courante de l'entreprise.

POSITION D

Positions supérieures :

Les positions supérieures à celles énumérées ci-dessus sont définies par contrat individuel.

Article 29 : Appointements réels

Les Ingénieurs et Cadres sont en général rémunérés selon un forfait déterminé en fonction des caractéristiques du poste qui leur est confié et plus particulièrement de leurs responsabilités.

Le forfait global est calculé conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Les appointements effectifs de chacun des ressortissants de la présente convention collective pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour ces positions types et catégories sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

Article 30 : Appointements minimaux

Les appointements minimaux ci-dessous sont les appointements annuels au-dessous desquels un Ingénieur ou Cadre ne peut être rémunéré.

Dans ce minimum, sont comprises toutes les majorations conventionnelles accordées antérieurement à la date de la présente convention.

	Rémunération annuelle 2019*
Position A	3 931 241 F
Position B Catégorie 1	4 616 109 F
Catégorie 2	5 312 963 F
Position C	7 689 499 F

**Modifié par avenant n°34*

Il est convenu de diviser la rémunération annuelle par 2 288 pour la détermination éventuelle de la référence horaire d'Ingénieur ou Cadres, sans que ce chiffre puisse être assimilé à une durée de travail conventionnelle.

Ils ne comprennent pas la prime de fin d'année définie à l'article 33.

Ces appointements sont revus au moins une fois par an conformément aux dispositions règlementaires territoriales.

Article 31 : Modification du contrat de travail initial - Mutation

Elles se font dans le respect des conditions prévues à l'article 5 de l'Accord Interprofessionnel Territorial (Avenant Ingénieurs et Cadres)

1) Mutation

a) A l'intérieur de la société :

La mutation d'un Cadre à l'intérieur de l'entreprise s'accompagne du maintien des avantages acquis à titre personnel dans son ancien poste.

b) A l'intérieur d'un groupe d'entreprises dans le Territoire :

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe, un Cadre est muté d'une entreprise à une autre, tout en restant dans le Territoire, les conditions de la mutation sont définies d'accord-parties, sans que celle-ci puisse s'accompagner d'une réduction de sa rémunération globale tous avantages confondus. Cette disposition n'est pas applicable dans le cas d'une mutation résultant d'une restructuration.

c) Hors du Territoire :

Lorsqu'un Cadre est appelé, à la demande de son employeur, à occuper un poste dans un établissement situé hors du Territoire, à la suite d'une mise à disposition ou d'une mutation, il lui sera précisé avant son départ les conditions contractuelles de cette mise à disposition ou de cette mutation et, le cas échéant, les conditions de sa réintégration.

2) Changement de résidence

Les frais de voyage, transport et déménagement de l'Ingénieur ou Cadre, de son conjoint et de ses enfants mineurs à charge restent à la charge de l'employeur, dans les conditions précisées par ce dernier (type de billet, trajet, volume et conditions du déménagement).

Article 32 : Promotion - Perfectionnement - Recyclage

Les dispositions relatives à la promotion, à la formation professionnelle, à l'emploi et au perfectionnement professionnel sont applicables aux Ingénieurs et Cadres.

Les entreprises faciliteront, dans la mesure de leurs possibilités de fonctionnement, l'assistance des Cadres aux cours de formation professionnelle et le passage des examens.

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise les Ingénieurs et Cadres bénéficieront d'une autorisation d'absence supplémentaire rémunérée permettant notamment un recyclage périodique des connaissances.

Les modalités en seront déterminées au sein de chaque entreprise.

Article 33 : Prime de fin d'année

Les Ingénieurs et Cadres percevront une gratification annuelle dont le mode de calcul, de répartition ainsi que la période de versement seront déterminés au sein de chaque entreprise.

Article 34 : Entretien annuel (abrogé par l'avenant n°37 – voir article 11 bis au Titre I)

Article 35 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel

Lorsqu'un Cadre est appelé à utiliser son véhicule personnel pour des raisons professionnelles, l'employeur l'indemniserait soit de manière forfaitaire, soit par le versement d'une indemnité kilométrique.

Article 36 : Maladie

Lorsque la rupture du contrat sera constatée après une absence prolongée pour maladie ou accident tel que défini par l'Accord Interprofessionnel Territorial, le Cadre bénéficiera d'une indemnité égale à trois mois de son salaire habituel, en absence de mesures de protection sociale plus favorables.

Article 37 : Préavis réciproque

1) Dans le cas de démission ou de licenciement pour motif autre qu'une faute grave commise par l'Ingénieur ou le Cadre, ou autre qu'un cas de force majeure, le délai-congé est de 3 mois.

2) La rupture du contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, par l'une ou l'autre des parties, se fait conformément aux prescriptions légales en la matière.

3) Quand un Ingénieur ou Cadre congédié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé, il peut quitter son poste sans verser d'indemnité de préavis à condition, sauf accord entre les parties, d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5 ci-après.

4) Quand un Ingénieur ou Cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis qu'avec l'acceptation écrite de son employeur.

5) Pendant la période de préavis l'Ingénieur ou le Cadre congédié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

6) En cas de licenciement d'un Cadre âgé de plus de 50 ans et ayant une ancienneté au moins égale à 2 ans, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9 de l'Accord Interprofessionnel Territorial (Avenant Ingénieurs et Cadres) ne peut être inférieure à 3 mois.

Article 38 : Départ en retraite

Sauf dérogations d'accord-parties (employeur/travailleur), l'âge normal auquel le travailleur peut faire valoir ses droits à la retraite CAFAT sans abattement est considéré comme l'âge limite d'activité de l'Ingénieur ou Cadre.

La survenance de ce terme met fin au contrat de travail. Dans ce cas, les agents auront droit, lors de leur départ, à une indemnité de départ en retraite fixée à 3 mois minimum.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec toute autre indemnité de même nature.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des douze derniers mois, y compris indemnités et primes.

Article 39 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres

Les Cadres sont affiliés à une caisse de retraites complémentaires, la cotisation porte sur la totalité du salaire dans la limite de la réglementation imposée par les caisses de retraites complémentaires.

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 40 : Heures pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, les agents désireux de rechercher un emploi bénéficieront d'un jour par semaine, pris globalement ou heure par heure, rémunéré sur la base du salaire mensuel habituel.

Article 40 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique (ajout par l'avenant n°37)

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais.

Article 41 : Avantages acquis

Le présent accord professionnel ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages acquis individuellement par les salariés, antérieurement à la date de signature du présent accord.

Article 42 : Mise en application des nouvelles classifications employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise

Afin d'assurer la mise en application des nouvelles classifications dans de bonnes conditions, les parties signataires conviennent d'un délai de quatre mois à l'issue duquel les dispositions relatives aux nouvelles grilles de classifications devront être effectives au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord professionnel.

Article 43 : Dépôt - Signature - Extension

Le présent accord professionnel sera déposé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord professionnel.

Les parties signataires en demandent l'extension à Monsieur le Chef du Territoire.

Article 44

En ce qui concerne les voyages aller-retour accordés à l'occasion de missions de longue durée, le 3^{ème} alinéa de l'article 65 de l'Accord Interprofessionnel Territorial est complété comme suit :

« Pour les missions de longue durée sur la Grande Terre, il sera accordé au salarié un voyage allé et retour, pris sur les jours non ouvrés, toutes les semaines.

Les déplacements aux Iles feront l'objet de mesures particulières étant entendu que les salariés doivent pouvoir revenir à leur domicile habituel au moins une fois par mois ».

Fait à Nouméa, le 22 octobre 1986

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie et Dépendances
- Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

- USOENC
- CSTNC
- USTKE
- USGCINC
- FCCNC

Etudes Economiques,

Vu la délibération n° 87-3 du 26 janvier 1987 du conseil d'administration de l'ITSEE,

A r r ê t e

Art. 1^{er} - Le comptable du Territoire est désigné en qualité d'agent comptable de l'ITSEE.

Art. 2 - Le Secrétaire Général est chargé de l'application du présent arrêté.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation

Le Secrétaire Général

Jean-Claude FABRY

Arrêté n° 405 du 13 février 1987 ouvrant une enquête administrative sur l'utilité publique des travaux d'extension de l'alimentation en eau potable vers le wharf dans la commune de Koumac

Le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République

Vu la loi n° 84-821 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la loi n° 85-892 du 23 août 1985 sur l'évolution de la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'arrêté n° 741/SGAD du 24 septembre 1985 portant promulgation de l'ordonnance n° 85-992 du 20 septembre 1985 relative aux régions en Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

A r r ê t e

Art. 1^{er} - Il sera procédé à une enquête administrative dans les conditions prévues par le décret du 16 mai 1938, sur l'utilité publique des mesures suivantes :

- . fournitures et pose de 400 ml de canalisations en PVC Ø 98.8/ 110, 840 ml de canalisations en PVC Ø 80.6/ 90, 2530 ml de canalisations en PVC Ø 53/ 63,
- . réalisations de branchements particuliers,
- . fournitures et pose d'appareillages hydrauliques spéciaux.

Art. 2 - Ladite enquête sera ouverte le 9 mars 1987 à la gendarmerie de Koumac.

Art. 3 - Monsieur le Commandant de la brigade de gendarmerie de Koumac est nommé commissaire-enquêteur.

Art. 4 - Le dossier d'enquête sera déposé au Bureau du Commandant de la brigade de gendarmerie de Koumac et au secrétariat de la Mairie de Koumac pendant dix jours pleins et consécutifs du 9 mars 1987 au 18 mars 1987 inclusivement.

Toute personne pourra prendre connaissance du dossier sur place ainsi qu'au Service de l'Aménagement Rural et de l'Hydraulique, 4 rue du Général Galliéni - Nouméa, chaque jour (samedi, dimanche et jours fériés exceptés) de 7 h 15 à 11 h 15 et de 13 h 30 à 15 h 30.

Art. 5 - A l'expiration de ce délai de dix jours, le commissaire-enquêteur recevra trois jours pleins et consécutifs du 23 mars 1987 au 25 mars 1987 inclusivement les déclarations des habitants et des intéressés sur l'utilité publique des mesures projetées. Les intéressés pourront consigner directement leurs observations sur les registres d'enquête déposés à la Mairie et la gendarmerie de Koumac ou les adresser directement par écrit au commissaire-enquêteur qui les visera et les annexera audit registre.

Art. 6 - Lorsque les délais prescrits seront expirés, le commissaire-enquêteur procédera à la clôture des deux registres d'enquête sous signature et transmettra toutes les pièces à Monsieur le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire, Service de l'Aménagement Rural et de l'Hydraulique - BP 699 Nouméa, avec son avis motivé.

Art. 7 - En cas de déclaration contraire à l'adoption du projet ou d'avis opposé de la part du commissaire-enquêteur, le conseil municipal de Koumac sera appelé à délibérer. Le procès-verbal de la délibération devra être joint aux pièces de l'enquête.

Art. 8 - Le présent arrêté sera, avant la date fixée par l'ouverture de l'enquête publié par voie d'affiche par les soins du Maire de Koumac.

Cette publicité fera l'objet d'un certificat du Maire de la municipalité qui sera joint au dossier.

Avant la même date, un avis d'ouverture d'enquête sera publié dans les journaux par les soins du Service de l'Aménagement Rural et de l'Hydraulique et les exemplaires des journaux contenant l'insertion seront joints au dossier par les soins du commissaire-enquêteur.

Art. 9 - Le Secrétaire Général est chargé de l'application du présent arrêté.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation

Le Secrétaire Général Adjoint pour les Affaires Economiques

Pascal GERASIMO

Décision n° 406 du 13 février 1987 portant ouverture d'une enquête relative au captage d'une partie des eaux de la rivière Lembi, commune du Mont-Dore

Le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République

Vu la loi n° 84-821 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la loi n° 85-892 du 23 août 1985 sur l'évolution de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 86-844 du 17 juillet 1986 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'ordonnance n° 85-992 du 20 septembre 1985 relative à l'organisation et au fonctionnement des régions en Nouvelle-Calédonie et Dépendances et portant adaptation du statut du Territoire,

D é c i d e

Art. 1^{er} - Est ouverte une enquête de commodoincommodo relative au captage par M. Ly Yung San d'une partie des eaux de la rivière Lembi pour l'alimentation en eau d'une maison d'habitation et l'irrigation de 5 ha de cultures maraichères et fruitières.

Art. 2 - La durée de l'enquête est fixée à six semaines pour compter du 9 mars 1987. Pendant cette période, toute personne sera admise à présenter ses moyens d'opposition à M. le Commandant de la brigade de gendarmerie du Mont-Dore nommé commissaire-enquêteur.

Art. 3 - Les frais auxquels cette enquête pourrait donner lieu seront à la charge du demandeur qui s'engage à ne commencer les travaux qu'après notification de la décision l'y autorisant.

Art. 4 - Le Secrétaire Général est chargé de l'application de la présente décision.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation

Le Secrétaire Général Adjoint pour les Affaires Economiques

Pascal GERASIMO

Arrêté n° 436 du 17 février 1987 portant extension de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie

Le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République,

Vu la loi n° 84-821 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la loi n° 85-892 du 23 août 1985 sur l'évolution de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 86-844 du 17 juillet 1986 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'ordonnance n° 85-992 du 20 septembre 1985 relative à l'organisation et au fonctionnement des régions en Nouvelle-Calédonie et Dépendances et portant adaptation du statut du Territoire,

Vu l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21,

Vu la délibération n° 33 du 9 juillet 1986 relative aux modalités de dépôt et d'extension ou d'élargissement des conventions et accords

collectifs de travail de leurs avenant et annexes, notamment en ses articles 3 et 4,

Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail le 19 janvier 1987,

A r r ê t e

Art. 1^{er} - Les dispositions de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2 - Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3 - Le Secrétaire Général du Territoire et le Chef du Service de l'Inspection du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

P. le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation

Le Secrétaire Général

Jean-Claude FABRY

Arrêté n° 440 du 17 février 1987 portant extension de l'Accord Professionnel de la branche «Production, transport, distribution de l'énergie électrique du Territoire de la Nouvelle-Calédonie»

Le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République,

Vu la loi n° 84-821 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la loi n° 85-892 du 23 août 1985 sur l'évolution de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 86-844 du 17 juillet 1986 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'ordonnance n° 85-992 du 20 septembre 1985 relative à l'organisation et au fonctionnement des régions en Nouvelle-Calédonie et Dépendances et portant adaptation du statut du Territoire,

Vu l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21,

Vu la délibération n° 33 du 9 juillet 1986 relative aux modalités de dépôt et d'extension ou d'élargissement des conventions et accords collectifs de travail de leurs avenants et annexes, notamment en ses articles 3 et 4,

Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail le 19 janvier 1987,

A r r ê t e

Art. 1^{er} - Les dispositions de l'Accord professionnel de la branche production, transport, distribution de l'énergie électrique du Territoire de la Nouvelle-Calédonie conclu le 20 novembre 1984 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2 - Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3 - Le Secrétaire Général du Territoire et le Chef du Service de l'Inspection du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

P. le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation

Le Secrétaire Général

Jean-Claude FABRY

Arrêté n° 441 du 17 février 1987 portant extension de l'Avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

Le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République,

Vu la loi n° 84-821 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la loi n° 85-892 du 23 août 1985 sur l'évolution de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 86-844 du 17 juillet 1986 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'ordonnance n° 85-992 du 20 septembre 1985 relative à l'organisation et au fonctionnement des régions en Nouvelle-Calédonie et Dépendances et portant adaptation du statut du Territoire,

Vu l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21,

Vu la délibération n° 33 du 9 juillet 1986 relative aux modalités de dépôt et d'extension ou d'élargissement des conventions et accords collectifs de travail de leurs avenants et annexes, notamment en ses articles 3 et 4,

Vu l'avis émis par la Commission Constitutive du Travail le 19 janvier 1987,

A r r ê t e

Art. 1^{er} - Les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des employés de maison conclu le 31 juillet 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2 - Cette extension est faite pour la durée et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3 - Le Secrétaire Général du Territoire et le Chef du Service de l'Inspection du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

P. le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation

Le Secrétaire Général

Jean-Claude FABRY

Arrêté n° 442 du 17 février 1987 portant extension de l'avenant n° 1 à l'Accord professionnel des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut

Le Délégué du Gouvernement, Haut-Commissaire de la République,

Vu la loi n° 84-821 du 6 septembre 1984 portant statut du Territoire de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la loi n° 85-892 du 23 août 1985 sur l'évolution de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi n° 86-844 du 17 juillet 1986 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu l'ordonnance n° 85-992 du 20 septembre 1985 relative à l'organisation et au fonctionnement des régions en Nouvelle-Calédonie et Dépendances et portant adaptation du statut du Territoire,

Vu l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21,

Vu la délibération n° 33 du 9 juillet 1986 relative aux modalités de dépôt et d'extension ou d'élargissement des conventions et accords collectifs de travail de leurs avenants et annexes, notamment en ses articles 3 et 4,

Vu l'avis émis par la Commission Constitutive du Travail le 19 janvier 1987,

A r r ê t e

Art. 1^{er} - Les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord professionnel des exploitations forestières et des entreprises de production de bois brut conclu le 15 juillet 1986 entre les représentants des organisations

AVENANTS INCLUS (CQP)

A LA CONVENTION COLLECTIVE « INDUSTRIES DE LA NOUVELLE- CALEDONIE »

- Avenant n°28
CQP «Assistant hygiène sécurité environnement» - signé le 9/12/2013
Extension de l'avenant par arrêté n° 2014-1507/gnc du 13/05/2014.
- Avenant n°30 – *Modifiant l'avenant n°28*
CQP «Assistant hygiène sécurité environnement» - signé le 17/03/2015
Extension de l'avenant par arrêté n° 2015-1481/gnc du 28/07/2015.
- Avenant n°35
PLAN DE FORMATION - signé le 04/07/2019
Extension de l'avenant par arrêté n° 2019/2207/GNC du 22/10/2019
- Avenant n°37
signé le 25/11/2021
Généralisation de la complémentaire santé
Entretien annuel d'évaluation
Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique
Extension de l'avenant par arrêté n° *en cours*

AVENANT N° 28
A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIE »

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT »

Article 1 : CONTEXTE

La prise en compte des problématiques de prévention des risques devient un enjeu prioritaire dans l'organisation des entreprises, dans tous les secteurs d'activité.

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la Direction du Travail et de l'Emploi, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et Sécurité, et mis en place des outils de suivi et de mesure.

Des responsables hygiène et sécurité ont le plus souvent été identifiés et invités à participer aux comités de direction. Dans les PME cette fonction est le plus souvent assurée directement par le gérant de l'entreprise.

Cette prise de conscience de l'importance de la problématique HSE doit cependant descendre dans la hiérarchie de l'entreprise pour être relayée de manière constante au plus près des équipes.

Dans l'industrie, les opérateurs souhaitent développer cette fonction de prévention de proximité avec les équipes, qu'il s'agisse de leurs propres salariés ou des sous-traitants intervenant sur les sites.

L' « Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » exerce ses activités dans les opérations de construction, de production et de maintenance industrielle. Les principaux secteurs susceptibles de l'accueillir sont :

- Les entreprises du BTP
- les entreprises d'exploitation minière
- les entreprises de l'industrie métallurgique
- les autres entreprises industrielles
- les entreprises de maintenance industrielle

L' « Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » possède des capacités et des compétences assurant :

- la compréhension des risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés intervenant sur un site identifié.
- l'actualisation de ses outils en fonction des évolutions normatives en matière de prévention des risques
- l'alerte et/ou une intervention de première urgence en cas de survenance d'un incident.

Article 2 : CREATION ET CLASSIFICATION

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) intitulé :

« Assistant Hygiène Sécurité et Environnement »

Lorsque le métier est exercé à temps complet, l'obtention de ce certificat donne l'accès au Niveau III échelon 1 de la classification de l'accord professionnel de la branche « Industries » pour les

PS

MS

OW

FT

SG

nouveaux entrants et pour les salariés en poste qui évoluent vers ce métier et dont le niveau de classification est inférieur.

Pour les salariés en poste qui évoluent dans ce métier et dont le niveau est supérieur ou égal au Niveau III échelon 1, ils se verront attribuer 1 échelon supplémentaire.

Lorsqu'il s'agit d'une compétence complémentaire à une activité principale, la rémunération sera majorée d'un complément équivalent à 26 fois la valeur du point.

Le CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement » confère à son titulaire une certification professionnelle de branche de niveau IV.

Article 3 : REFERENTIEL PROFESSIONNEL

Le référentiel professionnel est annexé au présent document (Annexe A), y sont précisées les descriptions de :

- L'emploi type
- Les compétences requises
- Les activités concernées déclinées en connaissances associées (savoirs), et capacités associées (savoir-faire et savoir être).

Article 4 : REFERENTIEL DE CERTIFICATION

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le **CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement »** doivent respecter impérativement le référentiel de certification, en annexe B du présent accord, qui définit

- Les caractéristiques de l'emploi
- Les conditions d'accès à l'examen
- Le dispositif d'évaluation

Article 5 : VOIE D'ACCES

Le présent CQP est accessible par les voies suivantes :

- Un parcours de formation continue.
- Un parcours de formation alternant des périodes d'emploi et des périodes de formation permettant la validation des différents modules :
 - Les salariés des entreprises inscrits à la formation dans le cadre d'un projet de montée en compétences ou de reconversion professionnelle,
 - Les demandeurs d'emploi embauchés dans une entreprise pour occuper le poste d'assistant HSE, sous condition d'obtention du CQP.
- Une validation des acquis de l'expérience permettant au candidat de se présenter aux épreuves finales sans formation préalable ou avec une formation complémentaire partielle.

Le parcours de formation se solde par des épreuves théoriques et pratiques portant sur les activités du titre. Le candidat obtient le présent CQP quand il a validé toutes les épreuves écrites et pratiques finales, conformément aux dispositions du référentiel de certification.

Article 6 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Une validation des acquis de l'expérience permet au candidat de se présenter successivement à chacune des épreuves.

Handwritten initials: HSE and another signature.

Handwritten initials: FT and SG.

Handwritten initials: PS.

Le candidat ayant pour objectif de valider ses acquis professionnels doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans et doit se soumettre à l'évaluation de chaque Unité Capitalisable pour laquelle il demande une reconnaissance de sa compétence. Ainsi, il peut être dispensé du temps de formation nécessaire aux candidats non professionnels. Il se renseigne auprès de la branche qui l'orientera vers les accompagnateurs habilités.

Article 7 : DELIVRANCE

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont délivrés par les professionnels de la branche conformément aux dispositions de l'annexe B.

Article 8 : COMMISSION DE SUIVI

Une commission est créée pour suivre ce Certificat de Qualification Professionnelle. Elle se réunit à l'issue de la première formation, puis au minimum une fois par an.

Article 9 : INSCRIPTION AU REPERTOIRE DES CERTIFICATIONS DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du **CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement »** au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC).

Article 10: EXTENSION

Les parties signataires sont convenues, pour l'application du présent avenant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession conformément aux dispositions de l'article LP 334-12 et LP 334-13 du Code du Travail.

Fait à Nouméa, le 09/12/2013

MEDEF-NC

Catherine WEHBE

Stéphanie GUERRIERO

Pamani SIWA

CGPME-NC

UPA

CSTNC

COGETRA

CGT-FORCE OUVRIERE

USOENC

USTKE

Fidel MALALUA

UT CFE CGC

Firmin TRUSILLO



PS

aw

YFF

FT 36

ANNEXE A

REFERENTIEL PROFESSIONNEL « ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT »

Définition

La mission de l'assistant HSE se décline en deux activités principales :

- 1/ Participer au dispositif de prévention HSE de l'entreprise
- 2/ Assurer la gestion des risques HSE au sein de son équipe

Les compétences à mettre en œuvre pour chacune de ces activités sont les suivantes :

Assurer la prévention HSE au sein de son équipe	<ul style="list-style-type: none">- Participer à l'élaboration de l'EVRP ;- Informer et communiquer sur les problématiques HSE.
Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe	<ul style="list-style-type: none">- Tenir à jour les différents documents et registres sécurité ;- Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail ;- Alerter et intervenir en cas d'urgence ;- Réaliser une enquête accident ;- Assurer la gestion des déchets et effluents.

Compétences requises de l'assistant HSE

Dans la mise en œuvre de ces actions, l'assistant HSE doit être capable de :

- Comprendre les dangers et apprécier les situations à risque sur le poste de travail,
- Ecouter et communiquer avec les salariés,
- Informer le donneur d'ordre, le chef de chantier,
- Réagir face à une situation à risque, et imposer une décision urgente en matière HSE,
- Argumenter une proposition,
- Mettre en œuvre une méthode d'analyse,
- Rédiger un rapport, un tableau de suivi

Conditions d'accès à l'emploi-type

Le titulaire du CQP « assistant HSE » exerce ses activités dans les opérations de construction, de production et de maintenance industrielle. Les principaux secteurs susceptibles de l'accueillir sont :

- Les entreprises du BTP
- Les entreprises d'exploitation minière
- Les entreprises de l'industrie métallurgique
- Les autres entreprises industrielles
- Les entreprises de maintenance industrielle

Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE

Activité : Assurer la prévention HSE au sein de son équipe

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Participer à l'élaboration et à la mise à jour de l'EVRP	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - Analyser une situation de travail dans son équipe (appliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail), - Analyser les comportements en situation de travail et de danger. - Identifier les acteurs de la prévention et leurs attributions. - Détecter et évaluer les dangers des installations de son équipe : équipements sous pression, machines dangereuses et appareils de manutention et de levage, etc. - Identifier le rôle et la mission des organismes en matière de santé - sécurité au travail (DTE, SMIT, CHSCT, ...) - Compléter les fiches de risque de l'EVRP. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les notions de base (danger, risque). - Connaître le rôle et les attendus d'un EVRP. - Connaître les principaux dangers (relatifs au bruit, à la lumière, à la poussière, à l'amiante..). - Connaître les impacts des risques sur les principales fonctions vitales (système respiratoire, système sanguin, système digestif). - Connaître les facteurs humains, techniques, spatiaux et organisationnels susceptibles d'avoir un effet sur la santé-sécurité des opérateurs (effort physique, visuel, auditif, répétitif, nocturne, etc.). - Savoir évaluer un poids, une masse, une force, une pression. 	
Informier et communiquer sur les problématiques HSE	<ul style="list-style-type: none"> - Diffuser dans son équipe les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication...) - Préparer des réunions d'information et de sensibilisation de son équipe - Animer des réunions d'information de sensibilisation de son équipe. - Participer le cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs (SMIT, CHSCT...). - Recueillir et diffuser des statistiques AT/MP 	<ul style="list-style-type: none"> - Les principes de base de la communication (émetteur - message - destinataire - AR). - Les particularités de la communication écrite / orale. - Les particularités de la communication à destinataire unique / multiple. - Les outils de la communication (visuels, etc.). - Savoir utiliser les logiciels bureautiques de base (type WORD, EXCEL, POWER POINT...). - Savoir lire les statistiques AT/MP 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer une culture générale à partir de revues de presse (générale et professionnelle), de séminaires professionnels, de débats,...

Activité : Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe

JGF

aw

FT

SG

PS

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître et identifier les registre de sécurité (registre machines, registre des observations, registre des dangers grave et imminents) - Mettre à jour les registres de sécurité - Rechercher une information dans le plan de prévention du chantier. - Savoir compléter un tableau - Vérifier que les différents contrôles de sécurité ont bien eu lieu (élingues, échafaudages, permis, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître et identifier les principaux documents de sécurité obligatoires sur un chantier (registres, dossier EVRP, permis...). - Connaître les obligations résultant de la délibération 207 : PPS, risques générés par la co-activité. - Connaître les différentes obligations de contrôle qui engagent la responsabilité du chef de chantier. 	
Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des solutions opérationnelles de prévention et de protection dans son équipe, - Vérifier que les EPC sont bien en place sur le poste de travail, - Vérifier que les EPI sont correctement portés, - Vérifier les gestes et postures des membres de son équipe, - Réagir face à une situation de travail à risque, - Utiliser des outils de mesure (PH-mètre, détecteur de gaz,...), - Identifier les pictogrammes signalant les dangers - Vérifier les habilitations pour entrer dans un caisson électrique, - Vérifier que les autorisations de travaux ont bien été délivrées sur le chantier, - Vérifier que les contrôles ont été suivis d'effet et, le cas échéant, donner l'alerte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les normes applicables en matière d'équipements de protection, individuels et collectifs, - Connaître le vocabulaire utilisé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, - Connaître l'existence des délibérations 34-35-36-37, de la norme OHSAS 18 001, et être capable de rechercher des informations dans ces textes, - Connaître les normes relatives à l'amiante environnementale, - Caractériser les principaux polluants, leurs indicateurs, - Connaître les contenus des principales habilitations de sécurité requises pour intervenir sur un chantier : gestes et postures, Atex, risque chimique, espaces confinés, H0B0, travaux en hauteur, mesures de gaz, autorisations de conduites, extincteurs. 	
Intervenir en cas d'urgence	<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir l'habilitation SST, - Pratiquer les gestes et actions de premier secours si nécessaire, - Alerter les secours, - Faire stopper le 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent, et les conditions permettant de faire cesser le travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre capable d'apprécier le danger pour déclencher l'alerte et stopper le chantier, - Etre capable d'imposer sa décision en cas d'urgence,

Handwritten signature

aw

PS

SG

FT

	<p>chantier en cas de danger imminent constaté,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intervenir en cas d'incendie. 	<p>sur un chantier (code du travail, article Lp. 264-8)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les différents modes de détection et d'extinction incendie. - Connaître les règles et gestes de premier secours 	<ul style="list-style-type: none"> - Se rendre utile lors d'une intervention avec des professionnels, - Adapter sa communication en situation de crise, de conflit ou d'urgence.
Réaliser une enquête accident	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir des informations sur les situations de travail (entretiens, observations, questionnaires). - Identifier les éléments matériels mis en cause. - Elaborer un arbre des causes, - Rédiger un rapport, une note de présentation. - Rendre compte à sa hiérarchie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans les principaux domaines techniques et dans les opérations de manutention, connaître les dangers auxquels sont exposés les salariés, les risques que ces dangers suscitent, et les facteurs de risque susceptibles de causer un incident ou un accident. - Connaître la méthode d'élaboration d'un arbre des causes 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacité de synthèse. - Capacité rédactionnelle : une note de synthèse, une note de service, un compte rendu, un rapport : être capable de faire remonter les informations utiles à la personne responsable.
Assurer la gestion des déchets et effluents	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets, - Manipuler et stocker correctement des produits aux réactions chimiques dangereuses, - Réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts, - Alerter si nécessaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une sensibilisation aux principaux domaines de la protection de l'environnement (contraintes ICPE, ...). - Avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement. 	

PS

aw

7/12

FT 36

ANNEXE B

REFERENTIEL DE CERTIFICATION « ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT »

1. RAPPEL DES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

Champs d'intervention et de responsabilité

L'assistant HSE est désigné au sein de l'entreprise comme étant chargé d'assurer la mise en œuvre opérationnelle des mesures applicables en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, conformément à la réglementation en vigueur.

Il est un interlocuteur de terrain assurant à la fois les mesures de prévention des risques HSE et réalisant les interventions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de HSE au sein de son équipe.

La fonction s'exerce dans une entreprise de taille variable. Elle peut venir en complémentarité d'une fonction principale initiale (chef d'équipe...).

L'assistant HSE exerce ses activités en équipe, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Il est également en relation avec les partenaires internes (CHSCT...) ou externes à l'entreprise en matière d'HSE (SMIT ; CAFAT ; DTE...).

Il intervient principalement auprès de son équipe, sur chantier. Les tâches plus administratives sont quant à elle réalisées au siège de l'entreprise.

Organisation de l'examen final d'évaluation des compétences requises pour l'obtention du CQP

L'évaluation se fera au travers de deux blocs de certification : des épreuves théoriques, et des épreuves pratiques.

Examen	Description	Durée
Epreuves théoriques	Etude de cas sur la réglementation applicable, sous la forme d'un Questionnaire à Choix Multiples	1H
	Rédaction d'un compte rendu d'incident / accident	2H
Epreuves pratiques	Mémoire fin de stage à présenter au jury à l'issue du séjour en entreprise	Présentation en 15' en présence du représentant de l'entreprise d'accueil
	Exercice de mise en situation	Préparation : 1H30 Présentation au jury : 15'

- **Conditions d'accès à l'examen :**
 - o Etre régulièrement inscrit, soit au parcours de formation, soit au travers de la VAE
 - o Pouvoir justifier d'un taux de présence de 80% sur l'ensemble de la formation.
- **CQP délivré par un jury constitué de professionnels,**
 - o Jury composé de trois membres : un représentant des organisations d'employeurs, un représentant des organisations syndicales de salariés, un spécialiste des domaines HSE.

- **Délivrance du CQP :**
 - o A l'issue de l'examen final, le jury délivrera aux candidats ayant satisfait aux épreuves le certificat authentique établi par la branche.

Description détaillée des épreuves

Pour des questions d'organisation, il est prévu que les épreuves se déroulent sur deux jours :

- Jour 1 : épreuves théoriques, sous la responsabilité de l'organisme de formation avec possible contrôle inopiné du jury,
- Jour 2 : pendant que les premiers candidats préparent l'épreuve pratique, le jury corrige les copies des épreuves théoriques. Ensuite les candidats passent devant le jury toutes les 30 minutes.

A/ Epreuves théoriques

A.1 → Questionnaire à Choix Multiples sur la réglementation applicable

Objectif de l'épreuve :	s'assurer que le candidat sait identifier la norme appliquée à une situation, et en comprend les principaux éléments
Description	L'épreuve est organisée sous la forme d'un QCM. Les questions renvoient aux différentes normes étudiées pendant la formation, et à leurs conséquences en matière d'organisation de la prévention sur le chantier.
Moyens à mobiliser	Prévoir une trentaine de questions pour chaque session
Critères d'évaluation	Bonne réponse : 1 point

A.2 → Rédaction d'un compte rendu d'incident / d'accident

Objectif de l'épreuve :	s'assurer que le candidat est capable de communiquer efficacement à ses collègues et à sa hiérarchie, en utilisant les outils d'analyse mis à sa disposition.
Description	Le candidat reçoit une description d'un incident / accident survenu sur un chantier. Sur la base de cet incident, il doit élaborer une note avec les consignes à diffuser à ses collègues, et une courte présentation argumentée pour la leur présenter La présentation comprendra obligatoirement l'utilisation d'un arbre des causes de l'incident / accident
Moyens à mobiliser	A faire sur un ordinateur équipé de la suite office
Critères d'évaluation	Utilisation des outils Word / power point : ½ de la note Clarté du message délivré aux collègues : ¼ de la note Pertinence des recommandations : ¼ de la note

B/ Epreuves pratiques

B.1 → Mémoire de fin de stage

Objectif de l'épreuve :	s'assurer que le candidat a acquis une posture de préventeur et qu'il sait identifier les personnes impliquées dans la prévention des risques dans l'entreprise.
Description	Le mémoire de fin de stage devra comporter plusieurs éléments obligatoires. Il ne devra pas excéder 30 pages. <ul style="list-style-type: none"> - Inventaire des dispositifs de prévention rencontrés pendant son séjour dans l'entreprise, - Description des opérations courantes réalisées en matière

	<p>de prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation de la mission confiée par l'entreprise dans le cadre du stage - Auto-évaluation par le stagiaire de son séjour en entreprise : ce qui a marché, ce qui n'a pas marché, les difficultés rencontrées, les personnes intervenues en appui.
Moyens à mobiliser	<p>Durée stage : trois semaines</p> <p>Prévoir un modèle de convention qui précise à l'entreprise la nature des tâches que le stagiaire devra expérimenter</p>
Critères d'évaluation	<p>Clarté du document de synthèse : ¼ points</p> <p>Clarté de l'expression orale : ¼ points</p> <p>Avis de l'entreprise sur le comportement de préventeur du stagiaire : ¼ points</p> <p>Capacité du stagiaire à autoévaluer ses forces / faiblesses à l'issue du stage : ¼ points.</p>

B.2 → Exercice de mise en situation

Objectif de l'épreuve :	<p>vérifier que le candidat a acquis une posture de préventeur, qu'il sait analyser une situation de travail et prendre les décisions adéquates au regard de ses observations.</p>
Description	<p>Le candidat arrive sur un chantier en désordre ; on lui remet un certain nombre de registres.</p> <p>Il doit :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1/ repérer les manquements et les risques non pris en compte sur son chantier, 2/ Mettre à jour un registre avec les résultats de ses observations 3/ formuler une recommandation qu'il présentera ensuite au Jury. <p>Dans certains cas, le désordre devrait conduire à ce que le candidat préconise un arrêt immédiat du chantier.</p>
Moyens à mobiliser	<p>Epreuve qui doit se dérouler dans un environnement professionnel : un chantier, réel ou reconstitué</p>
Critères d'évaluation	<p>Analyse de la situation : repérage des désordres sur le chantier : ½ de la note</p> <p>pertinence des recommandations : ¼ de la note</p> <p>clarté de la restitution au jury : ¼ de la note</p>

Validation des épreuves

- L'échec à l'épreuve pratique B.2 est éliminatoire.
- Les épreuves sont notées sur 20.
- Le candidat qui obtient une note moyenne supérieure à 12/20 est déclaré admis.
- Le candidat qui obtient une note moyenne comprise entre 10/20 et 12/20 peut être également admis sur décision du jury, après un entretien individuel de rattrapage.
- Les candidats qui obtiennent une note moyenne supérieure à 14/20 sont certifiés avec la mention bien, ceux qui obtiennent une note moyenne supérieure à 16/20 sont certifiés avec la mention très bien, ceux qui obtiennent une note moyenne supérieure à 18/20 sont certifiés avec une mention d'excellence.
- Le cas échéant, un examen de rattrapage pourra être organisé pour les candidats n'ayant pas réussi l'examen final. Toutefois le rattrapage devra nécessairement être organisé dans la même session que l'examen initial.

Habilitation des organismes de formation :

- Mission confiée à la commission paritaire mise en place par la branche, qui devra solliciter à cet effet parmi ses représentants des professionnels de la sécurité. En cas de financement public, la collectivité concernée pourra appuyer la commission.
- Critères utilisés pour accorder l'habilitation : la compétence des formateurs proposés pour couvrir l'intégralité du programme, la capacité à fournir tous les documents figurant dans le référentiel de formation et le caractère pratique de la méthode pédagogique proposée.
- L'organisme de formation aura l'obligation de proposer la totalité des modules devant permettre au candidat de présenter le CQP. Il aura la possibilité de s'organiser en groupement, sous réserve que le porteur du projet soit responsable de la bonne réalisation de l'intégralité des modules.

- Conditions d'inscription à la formation :

- Avoir suivi un cursus de formation de niveau IV (type BAC, BAC PRO)
- Etre titulaire d'un diplôme de niveau V, mais pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. Dans cette hypothèse, le candidat ne sera déclaré admis par le jury qu'à l'issue d'un test de positionnement qui devra valider la réalité des compétences générales requises pour suivre la formation (lecture, rédaction, utilisation de l'informatique, etc.).
- Un jury sera constitué pour arrêter la liste des candidats admis à participer à la formation

- Période de stage en entreprise obligatoire pendant la formation

- Les salariés effectueront ce stage dans leur entreprise d'origine,
- L'entreprise dans ce cadre devra mettre son salarié en capacité d'acquérir les compétences requises pour satisfaire aux exigences de l'examen final.

PS

MF

aw

ANNEXE C

MODELE DE CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
"ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT"

LOGO
de l'organisme ayant réalisé la formation



CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

En application de la décision de la Commission Mixte Paritaire du 00 / 00 / 0000.

Suite à la délibération du Jury Professionnel, en date du 00 / 00 / 0000, le Certificat de Qualification Professionnelle



ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT

Est décerné à M. _____

Né le 00 / 00 / 0000 A : Ville

Le Représentant des Professionnels

Le Titulaire du CQP



Handwritten signatures: JF, PS, ew

Ligue Calédonienne de Va'a et de Canoe Kayak (LCVCK) Ridet 480947.001 SGCB 18319 06711 40069727036 71	700 000	Aide exceptionnelle pour le rachat d'un bateau pour la sécurité des courses
Ligue Calédonienne de Voile Ridet 220152.001 SGCB 18319 06711 53334827101 95	150 000	Aide personnelle à la carrière de Sarah DELAUNAY
Ligue Calédonienne de Voile Ridet 220152.001 SGCB 18319 06711 53334827101 95	150 000	Aide financière pour Etienne LE PEN compétiteur calédonien en voile
Ligue de Vol Libre de Nouvelle-Calédonie Ridet 698738.001 BNC 14889 00083 83054801014 12	150 000	Aide financière pour Pauline VALESA nommée Championne d'Europe Junior de Kite-surf
Mont-Dore Basket Club Ridet 428276.001 BNC 14889 00001 14360301000 18	100 000	Soutien au stage de préparation sur Fidji en juin 2014

TOTAL 32-65741

5 650 000 F

Arrêté n° 2014-1507/GNC du 13 mai 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 9 décembre 2013 à l'accord professionnel de la branche « industrie de Nouvelle-Calédonie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 133 du 12 mai 2011 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2011-47D/GNC du 16 juin 2011 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2011-4610/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2011-4612/GNC-Pr du 10 juin 2011 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable majoritaire émis par la commission consultative du travail le 20 mars 2014 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9016 du 1^{er} avril 2014,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « Industrie de Nouvelle-Calédonie »

signé le 9 décembre 2013 par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
HAROLD MARTIN*

*Le membre du gouvernement
chargé des affaires coutumières, du travail,
de l'emploi et de l'insertion professionnelle
et de la fonction publique
GEORGES MANDAOUÉ*

Arrêté n° 2014-1509/GNC du 13 mai 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 30 du 9 décembre 2013 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment – Travaux publics »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

AVENANT N° 30
A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIE »
MODIFIANT L'AVENANT N°28

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« ASSISTANT HYGIÈNE SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT »

Article 1 : CONTEXTE

Cet article modifie et remplace l'article 1 : « Contexte » de l'avenant n°28.

Cet avenant modificatif intervient pour expliquer les particularités propres au secteur du BTP et à celui de l'Industrie dans le Certificat de Qualification Professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement » porté par chacune des branches professionnelles.

Les contenus ont été repris point par point et reformulés en savoirs, savoir-faire et savoir-être, à travers deux documents (contre un seul document précédemment) : un référentiel emploi (annexe A) et un référentiel de certification (annexe B), conformes aux attentes de la DFPC, et dans l'objectif d'une demande d'inscription au RCP NC.

Le contexte de création de ce CQP Assistant Hygiène Sécurité Environnement a été précisé comme suit :

La prise en compte des problématiques de prévention des risques devient un enjeu prioritaire dans l'organisation des entreprises, dans tous les secteurs d'activité.

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la Direction du Travail et de l'Emploi, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et Sécurité, et mis en place des outils de suivi et de mesure.

Des responsables hygiène et sécurité ont le plus souvent été identifiés et invités à participer aux comités de direction. Dans les PME cette fonction est le plus souvent assurée directement par le gérant de l'entreprise.

Cette prise de conscience de l'importance de la problématique HSE doit cependant descendre dans la hiérarchie de l'entreprise pour être relayée de manière constante au plus près des équipes.

Dans le secteur du BTP, la problématique liée à l'hygiène, la sécurité et l'environnement est très présente compte tenu de la place occupée par ce secteur en termes d'indice de fréquence et des nouvelles réglementations mises en place, que l'on parle de coordination de chantier ou d'évaluation des risques. Il est aujourd'hui incontournable d'identifier un chargé HSE adapté à la taille des entreprises et au contexte calédonien. 88% des entreprises du BTP ont moins de 10 salariés, elles ne sont pas structurées pour accueillir un profil HSE hautement qualifié.

Dans les secteurs de la métallurgie et de l'industrie, les opérateurs souhaitent développer également cette fonction de prévention de proximité avec les équipes, qu'il s'agisse de leurs propres salariés ou des entreprises sous-traitantes intervenant sur les sites. Ainsi, par l'évolution des réglementations applicables en Nouvelle Calédonie, comme la loi du pays du 26 octobre 2009, et par l'évolution des exigences des groupes internationaux, il est nécessaire de créer un emploi qui soit adapté aux besoins et à la taille des entreprises calédoniennes.

Avec près de 1600 entreprises employeurs dans les secteurs BTP, Mine et Industrie, et 81% d'entre elles avec moins de 10 salariés (source ISEE – MEDEF NC), les besoins estimés sont d'environ 100 personnes.

L'« Assistant HSE » exerce ses fonctions dans l'ensemble des entreprises des différents secteurs d'activité.

L'« Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » possède des capacités et des compétences assurant :

- la compréhension des risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés intervenant sur un site identifié.
- La vérification quant à la mise en application des directives et règles HSE au sein de son unité
- l'alerte et/ou une intervention de première urgence en cas de survenance d'un incident.

Article 2 : RÉFÉRENTIEL EMPLOI

Cet article modifie et remplace l'article 3 : « Référentiel Professionnel » de l'avenant n°28.

Le référentiel emploi est annexé au présent document (Annexe A) ; y sont précisées les descriptions de :

- L'emploi type (présentation de l'emploi) à travers ses deux activités type
- Les compétences requises par les deux activités types
- Les activités concernées déclinées en connaissances associées (savoirs), et capacités associées (savoir-faire et savoir être).
- Une modification intervient sur l'enquête accident de travail où le verbe « réaliser » est remplacé par le verbe « participer ».

Article 3 : RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

Cet article modifie et remplace l'article 4 : « Référentiel de certification » de l'avenant n°28.

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le **CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement »** doivent respecter impérativement le référentiel de certification, en annexe B du présent accord, qui :

- Définit les caractéristiques de l'emploi.

- Précise le découpage en deux Certificats Professionnels Unitaires (CPU) correspondant aux deux activités type.
- Précise le dispositif d'évaluation (les modalités d'évaluation et les moyens à mettre en œuvre)
- Définit les critères d'appréciation et les seuils requis par compétences.
- Précise les prérequis : 1 an d'expérience pour un niveau IV et 3 ans pour un niveau V.

Article 4 : VALIDITE DU CQP ASSISTANT HSE

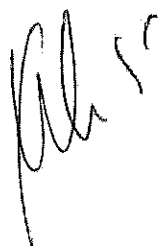
La modification du présent CQP « Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » ne remet pas en cause les certificats obtenus antérieurement à cet avenant.

Article 5 : EXTENSION

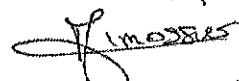
Les parties signataires sont convenues, pour l'application du présent avenant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession conformément aux dispositions de l'article LP 334-12 et LP 334-13 du Code du Travail.

Fait à Nouméa, le 17 mars 2015

MEDEF-NC
Catherine WEHBE



CGPME-NC
Chérifa LINOSSIER


Gérard BONIFACE

UPA

CSTNC

COGETRA

CSTC-FORCE OUVRIERE
Bernard BELLIER



USOENC

USTKE
René WAIKEDDE



Certificat de Qualification Professionnelle

Assistant Hygiène Sécurité et Environnement

Référentiel EMPLOI

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
1/ Contexte économique	3
2/ L'emploi – type : assistant HSE	4
2.1 / Présentation de l'emploi	4
2.2 / Activités types	4
2.3 / Référentiel emploi	4
2.3.1 / Préambule : aptitudes requises de l'assistant HSE	4
2.3.2 / Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE	5

WS

44 402

33

1/ Contexte économique

La prise en compte des problématiques de prévention des risques devient un enjeu prioritaire dans l'organisation des entreprises, dans tous les secteurs d'activité.

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la Direction du Travail, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et Sécurité, et mis en place des outils de suivi et de mesure.

Des responsables hygiène et sécurité ont le plus souvent été identifiés et invités à participer aux comités de direction.

Dans les PME cette fonction est le plus souvent assurée directement par le Gérant de l'entreprise. Cette prise de conscience de l'importance de la problématique HSE doit cependant descendre dans la hiérarchie de l'entreprise pour être relayée de manière constante au plus près des équipes.

Dans le secteur du BTP, la problématique liée à l'hygiène, la sécurité et l'environnement est très présente compte-tenu de la place occupée par ce secteur en termes d'indice de fréquence et des nouvelles réglementations mises en place, que l'on parle de coordination de chantier ou d'évaluation des risques. Il est aujourd'hui incontournable d'identifier un chargé HSE adapté à la taille des entreprises et au contexte calédonien. 88% des entreprises du BTP ont moins de 10 salariés, elles ne sont pas structurées pour accueillir un profil HSE hautement qualifié.

Dans les secteurs de la mine et de l'industrie, les opérateurs souhaitent développer également cette fonction de prévention de proximité avec les équipes, qu'il s'agisse de leurs propres salariés ou des entreprises sous-traitantes intervenant sur les sites.

Ainsi, par l'évolution des réglementations applicables en Nouvelle Calédonie, comme la loi du pays du 26 octobre 2009, et par l'évolution des exigences des groupes internationaux, il est nécessaire de créer un emploi qui soit adapté aux besoins et à la taille des entreprises calédoniennes. Avec près de 1600 entreprises employeurs dans les secteurs BTP, mine et industrie, et compte tenu que 81% d'entre elles ont moins de 10 salariés (source ISEE + Medef), les besoins estimés sont d'environ 100 personnes.

L'assistant HSE exerce ses fonctions dans l'ensemble des entreprises des différents secteurs d'activités.

L'assistant HSE possède des capacités et des compétences assurant :

- la compréhension des risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés intervenant sur un site identifié ;
- la vérification quant à la mise en application des directives et règles HSE au sein de son unité ;
- l'alerte et/ou une intervention de première urgence en cas de survenance d'un incident.

Le CQP « assistant HSE » confère à son titulaire une certification professionnelle de branche de niveau IV.

2/ L'emploi – type : assistant HSE

2.1 / Présentation de l'emploi

L'assistant HSE est désigné au sein de l'entreprise comme étant chargé d'assurer la mise en œuvre opérationnelle, dans son unité, des mesures applicables en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, conformément à la réglementation en vigueur.

Il est un interlocuteur de terrain capable de réaliser les interventions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de HSE au sein de son unité. Les tâches plus administratives sont quant à elle réalisées au siège de l'entreprise.

La fonction vient en complémentarité de l'emploi initial. L'assistant HSE exerce ses activités dans son unité, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il peut être en relation avec les partenaires internes et/ou externes à l'entreprise en matière d'HSE.

2.2 / Activités types

La mission de l'assistant HSE se décline en deux activités principales :

- 1/ Assurer la prévention HSE au sein de son unité
- 2/ Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

Les compétences à mettre en œuvre pour chacune de ces activités sont les suivantes :

Assurer la prévention HSE au sein de son unité	<ul style="list-style-type: none">- Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP ;- Informer et communiquer sur les problématiques HSE.
Réaliser les interventions HSE au sein de son unité	<ul style="list-style-type: none">- Tenir à jour les différents documents et registres sécurité ;- Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de l'unité ;- Alerter et intervenir en cas d'urgence ;- Participer à une enquête accident ;- Assurer la gestion des déchets et effluents.

2.3 / Référentiel emploi

2.3.1 / Preamble : aptitudes requises de l'assistant HSE

Dans la mise en œuvre de ces actions, l'assistant HSE doit être capable de :

- Identifier les dangers et apprécier les situations à risque sur le poste de travail,
- Ecouter et communiquer sur les problématiques HSE,
- Rendre compte à la hiérarchie,
- Réagir face à une situation à risque et imposer une décision urgente en matière HSE,
- Suivre rigoureusement les tâches administratives de son activité HSE.

2.3.2 / Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE

Activité : Assurer la prévention HSE au sein de son unité

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Participer à l'élaboration et à la mise à jour de l'EVRP	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - Analyser une situation de travail dans son unité (expliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail) - Identifier les comportements à risque dans son unité - Identifier les acteurs de la prévention internes et externes à l'entreprise - Identifier les dangers liés aux installations et aux équipements dans sa zone de travail - Compléter les fiches de risque de l'EVRP. 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les notions de base (danger, risque) - Connaître la réglementation liée au métier HSE - Connaître l'origine réglementaire, le rôle et le contenu d'un EVRP - Connaître les 9 principes généraux de prévention - Connaître la typologie des dangers et les systèmes de prévention correspondants (Spécificité BTP et industrie) - Connaître les maladies professionnelles liées à l'activité - Connaître le rôle et la mission des organismes en matière de santé – sécurité au travail (DTE, SMIT, CHSCT, ...) - Connaître les facteurs humains, organisationnels et techniques - Connaître la logique d'une matrice EVRP 	
Informier et communiquer sur les problématiques HSE	<ul style="list-style-type: none"> - Diffuser dans son unité les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication...) - Aider à la préparation d'actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - Animer des actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - Participer le cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les principes de base des techniques de la communication - Connaître les particularités de la communication écrite / orale - Connaître les particularités de la communication à destinataire unique / multiple - Connaître les outils de la communication (visuels, etc.). - Connaître les notions 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigueur - Persuasion - Curiosité - Dynamisme

W3
H. GIB

R R

	(SMIT, CHSCT...) - Recueillir et diffuser des statistiques AT/MP dans un objectif de sensibilisation	de base des logiciels bureautiques (type WORD, EXCEL, POWER POINT...) - Savoir lire les statistiques AT/MP	
--	---	---	--

Activité : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les registre de sécurité (registre machines, registre des observations, registre des dangers grave et imminents, etc...) - Mettre à jour les registres de sécurité - Rechercher une information dans le(s) plan(s) de prévention - Vérifier que les différents contrôles réglementaires de sécurité ont bien eu lieu (élingues, échafaudages, permis, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître et identifier les principaux documents de sécurité obligatoires (registres, dossier EVRP, ...) - Connaître les obligations résultant des délibérations et lois de pays 	
Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des solutions opérationnelles de prévention et de protection dans son unité - Vérifier que les EPC sont bien en place sur le poste de travail - Vérifier que les EPI sont correctement portés - Réagir face à une situation dangereuse - Etre capable de rechercher des informations dans les textes réglementaires relatifs à l'hygiène, sécurité et santé et - Utiliser des outils de mesure liés à son activité 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître la réglementation applicable en matière d'équipements de protection, individuels et collectifs en Nouvelle Calédonie - Connaître le vocabulaire utilisé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, - Connaître l'existence des textes réglementaires relatifs à l'hygiène, sécurité et santé - Connaître l'existence de la norme OSHAS 18001 - Connaître l'existence des textes relatifs à l'amiante - Connaître les risques des 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les pictogrammes signalant les dangers - Vérifier les habilitations nécessaires à son activité - Vérifier que les contrôles réglementaires ont été suivis d'effet et le cas échéant, remonter l'information 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les principales habilitations de sécurité relatives à son activité 	
Intervenir en cas d'urgence	<ul style="list-style-type: none"> - Pratiquer les gestes et actions de premiers secours, - Alerter les secours, - Faire stopper l'activité ou la manœuvre à risque au cas de danger imminent - Intervenir en cas de départ de feu - Identifier un danger et donner l'alerte - Intervenir avec les professionnels de secours le cas échéant - Adapter sa communication en situation difficile 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent (code du travail, article Lp. 264-B) - Connaître les extincteurs à utiliser en fonction du type de feu - Connaître les moyens d'extinction en fonction du type de feu - Connaître les règles et gestes de premier secours 	<ul style="list-style-type: none"> - Réactif - Persuasif, gestion du stress (faire preuve de sang-froid) - Disponible
Participer à une enquête accident	<ul style="list-style-type: none"> - Recueillir des informations sur l'accident auprès des acteurs identifiés - Identifier les éléments matériels mis en cause - Participer à l'analyse de l'accident, - Rendre compte à sa hiérarchie. - Etre capable de faire remonter les informations factuelles à la personne responsable 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre sensibilisé aux méthodes d'analyse des accidents 	<ul style="list-style-type: none"> - Etre rigoureux synthétique et observateur - Impartialité
Assurer la gestion des déchets et effluents	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets, 	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir une sensibilisation aux principaux 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la manipulation et le stockage des produits chimiques - Réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts, - Alerter si nécessaire - Identifier les pictogrammes 	<p>domaines de la protection de l'environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement - Connaître l'existence des FDS, Fiches de Données Sécurité des produits - Avoir connaissance de l'existence de la charte chantier vert en vigueur 	
--	--	---	--

WB

H. 903

R B

ANNEXE B

Certificat de Qualification Professionnelle

Assistant Hygiène Sécurité
et Environnement

Référentiel CERTIFICATION

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
1/ Rappel sur l'emploi type	3
1.1 / Références de la certification	3
1.1.1 / Fiche ROME	3
1.1.2 / Nomenclature d'Activités Françaises (NAF)	3
1.1.3 / Niveau de la certification	3
1.1.4 / Code de la Nomenclature NSF	3
1.1.5 / Domaine d'activités	3
1.2 / Les activités-types	3
2/ Accès à la certification	3
2.1 / Conditions d'habilitation d'un organisme de formation	3
2.2 / Les voies d'accès à la certification	4
2.3 / Conditions d'accès	4
2.3.1 / L'accès par la formation continue ou en alternance	4
2.3.2 / L'accès par la V.A.E	4
Les modalités d'évaluation du candidat VAE sont décrites au paragraphe 6.3 « Modalités d'évaluation pour les candidats VAE ».	5
3/ Certificat Professionnel Unitaire	5
4/ Critères d'appréciation et seuil requis pour la tenue de l'emploi-type	5
5/ Dispositifs et modalités d'évaluation	6
5.1 / Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation continue ou en alternance	6
5.2 / Moyens minimaux de la mise en œuvre de l'examen	8
5.2.1 / Organisation de l'examen	8
5.2.2 / Conditions de mise en œuvre spécifiques	9
5.3 / Modalités d'évaluation pour les candidats VAE	9
6/ Composition et fonctionnement du jury	9
7/ Conditions de délivrance de la certification	9
8/ Plateau technique minimum	10
8.1 Le(s) lieu(x) de déroulement de l'examen final	10
8.2 Désignation et description des locaux pour l'examen	10

1/ Rappel sur l'emploi type

Assistant Hygiène Sécurité Environnement

1.1 / Références de la certification

1.1.1 / Fiche ROME

Il n'y a pas de fiches ROME équivalent à cet emploi, au niveau de la certification recherchée. Deux fiches ROME H1303 (pour l'industrie) et F1204 (pour le BTP) existent et correspondent à un métier de technicien HSE mais avec une définition propre du métier de qualification supérieure à celle recherchée ici.

En revanche, il existe un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie « Correspondant Prévention Santé-Sécurité au Travail et Environnement » sans code ROME associé et dont le descriptif est équivalent :

« Le (la) titulaire de la qualification Correspondant Prévention Santé-Sécurité au Travail et Environnement (SSE), agit généralement sous la responsabilité d'un responsable de service. A partir de référentiels internes établis, il/Elle a pour mission de mettre en place des actions (en matière de santé sécurité au travail et environnement) visant à prévenir et maîtriser les risques professionnels au sein de l'entreprise, en lien avec les différents services et les différentes fonctions ».

Enfin, comme la fonction peut venir en complémentarité de l'emploi initial, la fiche ROME de rattachement peut être la fiche du métier d'origine.

1.1.2 / Nomenclature d'Activités Françaises (NAF)

74 : Services fournis principalement aux entreprises
746Z – Enquête et sécurité

1.1.3 / Niveau de la certification

Cette certification est de niveau IV.

1.1.4 / Code de la Nomenclature NSF

343p – Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement
344r – Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)

1.1.5 / Domaine d'activités

Cette certification s'applique dans tous les secteurs d'activités.

1.2 / Les activités-types

Deux activités-types composent le référentiel :

- ✓ Activité-type 1 de l'emploi : Assurer la prévention HSE au sein de son unité
- ✓ Activité-type 2 de l'emploi : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

2/ Accès à la certification

2.1 / Conditions d'habilitation d'un organisme de formation

Tout organisme de formation souhaitant organiser cette action CQP devra faire une demande d'habilitation auprès de la commission mixte paritaire de la branche concernée.

Pour obtenir cette habilitation, l'organisme devra constituer un dossier d'habilitation qu'il devra déposer au secrétariat de la commission mixte paritaire au minimum six mois avant la date de démarrage de la formation.

Dans ce dossier, l'organisme devra, à minima reporter le numéro d'agrément obtenu auprès de la DFPC, et répondre aux critères suivants :

- Proposer un formateur titulaire d'un diplôme de formateur d'adulte et possédant une expérience dans le domaine HSE
- Fournir un référentiel de formation dans lequel il devra détailler les modules de formation en séquences et séances en précisant la durée de chacune, le choix de la méthode pédagogique et les outils nécessaires.
- Décrire un plateau technique minimum pour la réalisation de la formation et de l'examen final
- Proposer un calendrier de formation
- Proposer dans le calendrier de la formation une (des) période(s) de stage en entreprise.

2.2 / Les voies d'accès à la certification

Le CQP « **Assistant Hygiène Sécurité Environnement** » est accessible par trois (3) voies distinctes :

- un parcours de formation, continu ou en alternance, sanctionné par un examen final,
- un parcours discontinu de formation pour l'accès progressif au CQP, par capitalisation des unités constitutives sur une durée maximale de 3 ans ou suite à une validation partielle à l'issue de l'examen final
- la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

2.3 / Conditions d'accès

Certains prérequis sont nécessaires dès l'accès à cette certification :

- Avoir suivi un cursus de formation de niveau IV (type BAC, BAC PRO) et pouvoir justifier d'une expérience d'au moins 1 an.
- Etre titulaire d'un diplôme de niveau V, et pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. Dans cette hypothèse, le candidat sera déclaré pouvoir entrer en formation par une commission de recevabilité qu'à l'issue d'un test de positionnement qui devra valider la réalité des compétences générales requises (lecture, rédaction, utilisation de l'informatique, etc.).

2.3.1 / L'accès par la formation continue ou en alternance

La certification est accessible aux candidats ayant suivi une formation continue ou en alternance et pouvant justifier d'une assiduité d'au moins 80% de leur parcours.

Les candidats libres ne sont pas admis.

Les candidats se présentent aux épreuves avec leur équipement de protection individuelle (EPI) et d'une pièce d'identité valide.

2.3.2 / L'accès par la V.A.E

La VAE est accessible à toute personne justifiant d'un parcours professionnel d'assistance en Hygiène Sécurité et Environnement sur une durée minimale de trois (3) ans.

Le candidat s'adresse au secrétariat de la Branche professionnelle de son secteur pour obtenir un formulaire de demande de VAE (livret 1 – formulaire de recevabilité).

Les modalités d'évaluation du candidat VAE sont décrites au paragraphe 6.3 « Modalités d'évaluation pour les candidats VAE ».

En cas d'échec, le candidat ne peut se représenter au diplôme visé au cours de l'année civile. Il doit reformuler une nouvelle demande de recevabilité auprès de l'autorité certificatrice.

3/ Certificat Professionnel Unitaire

Le CQP « Assistant Hygiène Sécurité Environnement » est composé de deux certificats professionnels unitaires (CPU) :

CPU 1 : Assurer la prévention HSE au sein de son unité.

L'activité et les compétences certifiées sont :

Activité principale 1 / Certificat Professionnel Unitaire 1 - Assurer la prévention HSE au sein de son unité.

- C1 – Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP
- C2 – Informer et communiquer sur les problématiques HSE

CPU 2 : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité.

L'activité et les compétences certifiées sont :

Activité principale 2 / Certificat Professionnel Unitaire 2 - Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe.

- C3 – Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité
- C4 – Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité
- C5 – Intervenir en cas d'urgence
- C6 – Participer à une enquête accident
- C7 – Assurer la gestion des déchets et effluents

4/ Critères d'appréciation et seuil requis pour la tenue de l'emploi-type

Les principaux critères et seuils d'appréciation pour juger de l'acquisition ou non des compétences des certificats professionnels unitaires sont les suivants :

C1. Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP.

- Les 9 principes généraux de prévention sont identifiés et classifiés
- Les risques d'une situation donnée sont identifiés
- Les systèmes de prévention liés à des risques donnés sont identifiés
- L'impact d'un risque sur la santé est connu
- Les acteurs de la prévention sont identifiés
- La différence entre risques et dangers est connue
- Une fiche EvRP type est complétée correctement (fréquence, gravité)

C2. Informer et communiquer sur les problématiques HSE.

- Les informations par rapport à un sujet HSE donné sont correctement transmises
- Les statistiques AT/MP données sont correctement transmises
- Les informations données les plus pertinentes sont retransmises
- Le temps d'intervention alloué est respecté
- Les outils de communication sont utilisés

C3. Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité.

- Les différents registres par rapport à une activité sont identifiés.
- Un registre type donné est correctement complété
- Les contrôles réglementaires des équipements sont identifiés

C4. Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité.

- Pour une situation donnée, le port des EPC/EPI sont correctement vérifiés.
- Les pictogrammes signalant les dangers sont correctement identifiés.
- Pour une situation donnée, les moyens de prévention sont correctement proposés.
- Les observations d'un contrôle réglementaire d'un équipement sont identifiées et prises en compte

C5 – Intervenir en cas d'urgence

- Pour une situation d'urgence, les étapes d'intervention sont identifiées et respectées dans l'ordre.
- En cas de départ de feu, le moyen d'extinction adapté est correctement utilisé.
- Arrêter une situation dangereuse qu'il/elle a identifiée

C6 – Participer à une enquête accident

- Les informations quant à un accident donné sont correctement recueillies.
- Les informations factuelles et non interprétées sont transmises.
- Les principales différentes méthodes d'analyse sont citées correctement

C7 – Assurer la gestion des déchets et effluents

- Les pictogrammes sont correctement identifiés.
- Face à une situation donnée, les erreurs et les bonnes pratiques de stockage sont identifiées.
- L'application des consignes de tri sélectif est correctement vérifiée

L'ensemble de ces critères servira de base aux grilles d'évaluation propres à chaque session d'examen. Deux seuils d'appréciation sont utilisés : acquis et non acquis.

5/ Dispositifs et modalités d'évaluation

5.1 / Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation continue ou en alternance

Les modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation continue ou en alternance seront basées selon 2 types d'évaluation :

- ✓ l'évaluation formative
- ✓ l'évaluation de certification

Evaluation en centre de formation

Les épreuves organisées prendront la forme de mises en situation pratiques, d'études de cas ou de questionnaires écrits. Chaque épreuve fera l'objet d'une grille d'évaluation fournie par l'organisme de formation à la personne mettant en œuvre l'évaluation (formateur, responsable...) et qui précisera :

- la nature de l'évaluation (formative ou de certification),
- les objectifs de l'évaluation (la compétence à évaluer),
- les critères d'appréciation,
- les moyens d'évaluation,
- le moment et la durée de l'évaluation.

Ces évaluations seront effectuées au fur et à mesure de la formation, à l'issue des modules traitant de chaque activité ou groupe de compétences. L'organisme de formation réalisera une évaluation certificative, celle-ci pourra être précédée de 1 à 3 évaluations formatives. Seuls les résultats obtenus lors de l'évaluation certificatives seront pris en compte dans la décision d'attribuer ou non le certificat.

WB

Les évaluations en centre de formation permettent de vérifier l'acquisition des 7 compétences suivantes :

- C1 - Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP (Activité 1)
- C2 - Informer et communiquer sur les problématiques HSE (Activité 1)
- C3 - Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité (Activité 2)
- C4 - Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité(Activité 2)
- C5 - Intervenir en cas d'urgence (Activité 2)
- C6 - Participer à une enquête accident (Activité 2)
- C7 - Assurer la gestion des déchets et effluents (Activité 2)

Epreuve finale de mise en situation

Cette épreuve finale se déroulera en fin de formation selon 3 temps :

- Une partie théorique sous forme de questionnaire
- Une partie pratique à partir de supports multimédia
- Un entretien final avec le jury

1) Partie théorique

Il s'agira d'un questionnaire à choix multiple avec une distinction établie entre les questions relatives à l'activité 1 et à l'activité 2.

Descriptif	Questionnaire à choix multiple de 35 questions donné aux candidats (5 questions par compétences évaluées, questions pouvant intégrer des photos)
Objectif	Le candidat doit répondre à l'ensemble des questions dans le délai imparti
Durée	45 minutes maximum
Plateau technique	Tables et chaises en nombre suffisant
Activité et compétences évaluées	C1 - Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP (Activité 1) C2 – Informer et communiquer sur les problématiques HSE (Activité 1) C3 - Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité (Activité 2) C4 - Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité(Activité 2) C5 - Intervenir en cas d'urgence (Activité 2) C6 - Participer à une enquête accident (Activité 2) C7 - Assurer la gestion des déchets et effluents (Activité 2)

Le candidat doit obtenir 60% de bonnes réponses sur chacune des deux activités :

Activité 1 -> 6/10

Activité 2 ->15/25)

Il n'y pas de note éliminatoire, chaque bonne réponse équivaut à 1 point, chaque mauvaise réponse équivaut à 0 point, une question sans réponse équivaut à 0 point

2) Partie pratique

Elle sera également réalisée en deux temps correspondant à chacune des activités.

Activité 1 : Assurer la prévention HSE au sein de son unité

Descriptif	Réalisation d'une animation courte de sécurité à partir d'un dossier (comprenant fiches et supports) tiré au sort parmi 5 propositions
Objectif	Le candidat doit être capable d'extraire et utiliser les données utiles parmi celles transmises pour préparer et réaliser son intervention. L'aisance orale n'est pas un critère d'appréciation.
Durée	Préparation 15 minutes, présentation de 5 à 10 minutes maximum devant le jury

Plateau technique	Salle isolée avec une table et des chaises
Activité et compétences évaluées	C2 - Informer et communiquer sur les problématiques HSE

Il n'y a pas de note éliminatoire.

Activité 2 : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

Descriptif	Chasse aux risques
Objectif	Le candidat doit être capable d'identifier les différents risques présentés et la situation de danger grave et imminent
Durée	20 minutes maximum
Plateau technique	Salle avec table et chaises, support multimédia
Activité et compétences évaluées	C4 - Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité C5 - Intervenir en cas d'urgence C7 - Assurer la gestion des déchets et effluents

Le support multimédia devra comporter :

- o une seule situation de danger grave et imminent, la non détermination de cette dernière par le candidat est **éliminatoire**,
- o dix risques dont le candidat doit en identifier au minimum 5

Le candidat aura à sa disposition une feuille explicative et un document de réponse lui demandant de décrire la situation, d'y inscrire la situation de danger grave et imminent et d'identifier les différents risques.

3) Entretien final avec le jury

Il s'agira d'un entretien technique avec le jury d'une durée maximale de 30 minutes, réalisé en deux temps :

- ✓ la présentation par le candidat des stages pratiques réalisés en entreprises à travers la restitution des feuilles de route* (temps maximum de 15 minutes)
- ✓ un échange de questions/réponses sur les compétences en fonction de l'évolution du stagiaire lors de sa formation (évaluation formative) et lors de ses stages.

(*) Feuilles de route : document à remplir par le candidat pendant les stages pratiques effectués pour chaque activité, puis remis au centre de formation. Il ne s'agit pas d'un rapport formel.

L'objectif est notamment de vérifier un certain nombre de compétences acquises par le candidat et de s'assurer que ce dernier a acquis une certaine posture par rapport à la fonction visée. Le candidat pourra également faire part de ses projets professionnels à la suite de l'obtention de ce certificat.

5.2 / Moyens minimaux de la mise en œuvre de l'examen

5.2.1 / Organisation de l'examen

L'autorité certificatrice (la branche Industrie ou BTP) désigne en son sein un responsable de session d'examen, qui est le garant du respect des dispositions prises dans le référentiel de certification.

Le responsable de session d'examen s'assure notamment de :

- la programmation des sessions d'examen,
- la préparation de la session d'examen et son déroulement,
- la conformité des conditions matérielles au regard des exigences du référentiel de certification,
- la validité du jury et la préparation de ses membres,
- la convocation des jurys et des candidats,
- l'information aux candidats et du jury sur les modalités de déroulement des épreuves,

- la mise à disposition des membres du jury de tous les documents et espaces nécessaires à la session d'examen et à leur délibération,
- l'identité des candidats qui se présentent à la session d'examen,
- la rédaction des documents présentant les résultats aux épreuves et leur transmission pour validation à l'autorité certificatrice.

5.2.2 / Conditions de mise en œuvre spécifiques

Les membres du jury auront à leur disposition les fiches individuelles d'évaluation correspondantes au candidat, les attestations de réussite aux évaluations en cours de formation et les feuilles de route remplies des stages pratiques.

5.3 / Modalités d'évaluation pour les candidats VAE

Une fois leur recevabilité obtenue, les candidats issus d'un parcours VAE rédigeront un dossier (livret 2) présentant leur pratique professionnelle sur chacune des activités composant le CQP.

Le candidat VAE passera uniquement l'épreuve finale au même titre que les candidats issus de la formation. Ils ne seront pas soumis aux évaluations en centre de formation et n'auront pas à présenter une restitution des stages pratiques.

6/ Composition et fonctionnement du jury

Le jury est composé au minimum de deux (2) professionnels justifiant :

- ✓ de 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine visé par la certification et titulaires d'un titre d'un niveau équivalent ou supérieur,
- ✓ ne doit pas avoir quitté la profession depuis plus de 5 ans.

Les membres du jury sont désignés et habilités par l'autorité certificatrice (la branche professionnelle). Les membres du jury sont souverains dans leurs décisions. Ils ne peuvent être ni parents ni alliés des candidats.

7/ Conditions de délivrance de la certification

Le CQP « **Assistant Hygiène Sécurité Environnement** » est délivré au candidat ayant validé les certificats professionnels unitaires qui le composent. Le candidat qui échoue à un CPU devra le représenter à la session suivante. En cas d'échec, il devra suivre à nouveau la totalité du cursus de formation.

La décision d'attribuer ou non le certificat professionnel unitaire est prise une fois que l'ensemble des compétences le constituant ait été évaluées acquises.

Une compétence est jugée acquise lorsqu'une majorité de critères d'évaluation a été appréciée par les membres du jury, comme conforme au seuil requis.

Suite à la délibération des membres du jury, et par validation de l'autorité certificatrice, les résultats de la session d'examen sont retranscrits sur un procès-verbal global, ainsi que sur chaque fiche individuelle par candidat.

Ainsi,

Pour le CPU 1 :

- ✓ avoir obtenu au moins 6/10 au QCM lors de l'épreuve pratique
- ✓ avoir une majorité de critères d'appréciation validés comme acquis par le jury lors de l'épreuve pratique
- ✓ avoir satisfait à l'entretien final et avoir une majorité d'appréciation validée comme acquis lors de cet entretien.

Pour le CPU2 :

- ✓ avoir obtenu au moins 15/25 au QCM lors de l'épreuve pratique
- ✓ avoir une majorité de critères d'appréciation validés comme acquis par le jury lors de l'épreuve pratique
- ✓ avoir satisfait à l'entretien final et avoir une majorité d'appréciation validée comme acquis lors de cet entretien.

Tableau de modalités d'accès à la certification

		Epreuve théorique QCM	Epreuve pratique		Entretien
			Animation	Chasse aux risques	
Activité 1 - CPU 1 Assurer la prévention HSE au sein de son unité	Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP	X			X
	Informé et communiquer sur les problématiques HSE	X	X		
Activité 2 – CPU 2 Réaliser les interventions HSE au sein de son unité	Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité	X			X
	Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité	X		X	
	Intervenir en cas d'urgence	X		X	
	Participer à une enquête accident	X			X
	Assurer la gestion des déchets et effluents	X		X	

En fonction de l'évolution du candidat, l'entretien peut également traiter les autres compétences non cochées, il s'agit ici d'un minimum requis.

8/ Plateau technique minimum

8.1 Le(s) lieu(x) de déroulement de l'examen final

Salle(s) de cours en centre de formation, accessible à tous, ou bien des bureaux en entreprise équipés d'autant de postes de travail que de candidats.

8.2 Désignation et description des locaux pour l'examen

Salle(s) suffisamment éclairée(s) et équipée(s) de tables et chaises permettant le travail individuel de 8 candidats.

Les espaces de travail seront suffisamment dégagés pour permettre au surveillant de faire le tour lors du déroulement de l'épreuve.

WB

La même salle et d'une autre plus petite (1 salle par binôme de jury) pour les épreuves individuelles orales, équipées d'une table de travail, de 3 chaises au minimum et d'un tableau blanc de type « veleda » ou d'un paper-board.

Locaux assurant la confidentialité des échanges.

Les équipements pour l'épreuve finale

Désignation et description	Dotation collective évaluée pour un nombre de 12 candidats maximum	Dotation individuelle
Postes de travail		Tables et chaises en nombre suffisant.
Machines et matériel	Un vidéo projecteur	
Outils	Sans objet	

ANNEXE – GRILLES D'EVALUATION

Assistant Hygiène Sécurité & Environnement

Activité 1 - Assurer la prévention HSE au sein de son unité

Compétence	Critères d'appréciation	Acquis	Non acquis
C1. Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EvRP	Les 9 principes généraux de prévention sont identifiés et classifiés		
	Les risques d'une situation donnée sont identifiés		
	Les systèmes de prévention liés à des risques donnés sont identifiés		
	L'impact d'un risque sur la santé est connu		
	Les acteurs de la prévention sont identifiés		
	La différence entre risques et dangers est connue		
	Une fiche EvRP type est complétée correctement (fréquence, gravité)		
C2. Informer et communiquer sur les problématiques HSE	Les informations par rapport à un sujet HSE donné sont correctement transmises		
	Les statistiques AT/MP données sont correctement transmises		
	Les informations données les plus pertinentes sont retransmises		
	Le temps d'intervention alloué est respecté		
	Les outils de communication sont utilisés		

WB

16 4103

BB

ANNEXE C

**MODELE DE CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
"ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT"**

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

En application de la décision de la Commission Mixte Paritaire du 00 / 00 / 0000.

Suite à la délibération du Jury Professionnel, en date du 00 / 00 / 0000, le Certificat de Qualification Professionnelle

ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT

Est décerné à M. _____

Né le 00 / 00 / 0000 A : Ville

Le Représentant des Professionnels

Le Titulaire du CQP

LOGO
de l'organisme ayant réalisé la formation

103

ll 1102

R R



Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GERMAIN

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2015-1481/GNC du 28 juillet 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 30 du 17 mars 2015 à l'accord professionnel de la branche « industries de Nouvelle-Calédonie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backes et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 4 juin 2015 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9143 du 9 avril 2015,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 30 à l'accord professionnel de la branche « industries de Nouvelle-Calédonie » signé le 17 mars 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GERMAIN

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2015-1485/GNC du 28 juillet 2015 portant refus à M. Pascal Peraldi de réaliser des travaux de création d'un deuxième accès à partir du PR 248+050 de la RT1 afin de desservir le lot n° 3 section Plaine des Gaïacs, la commune de Pouembout

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code de la route de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 222 des 17, 18 et 19 juin 1970 portant règlement général sur la conservation et la surveillance des routes territoriales ;

Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backes et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la demande présentée par M. Pascal Peraldi en date du 30 janvier 2015 de créer un deuxième accès à la RT1 à partir du lot n° 3 section Plaine des Gaïacs, au PR 248+050, commune de Pouembout ;

Considérant l'article 1 de la délibération n° 222 susvisée : « Il est fait défense [...] de compromettre la sécurité ou la commodité de la circulation sur ces routes » ;

Considérant l'article 2 de la délibération n° 222 susvisée : « Nul ne peut, sans autorisation, faire aucun ouvrage sur les routes territoriales ou à proximité de ces routes » ;

Vu l'avis défavorable du gestionnaire de voirie en date du 24 mars 2015 ;

Considérant que le lot n° 3 section Plaine des Gaïacs, commune de Pouembout bénéficie d'ores et déjà d'un accès existant à partir de la RT1 ;

Considérant que cet accès est suffisant pour desservir le lot susmentionné et les lots issus des futurs morcellements de cette parcelle ;

AVENANT n°35
ACCORD PROFESSIONNEL DES INDUSTRIES DE NOUVELLE-
CALEDONIE
PLAN DE FORMATION BRANCHE INDUSTRIE

PREAMBULE :

a- Contexte

Conformément à l'article Lp. 333-3-1 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie créé par la Loi du pays n°2017-7 du 21 mars 2017 relative à la formation professionnelle toute au long de la vie, « les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour définir leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue ».

Par le présent avenant, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la branche « Industrie » établissent leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans leur secteur.

b- Présentation de la branche

• Entreprises et emplois

Quelques chiffres clés sur les entreprises relevant du champ d'application de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie :

La branche professionnelle Industrie se caractérise par une diversification des activités regroupables en 9 grandes filières :

- l'industrie métallurgique
- la fabrication de produits agroalimentaires
- la fabrication de matériaux de construction
- la fabrication de biens de consommation courante et intermédiaires
- la fabrication de produits textiles (habillement et chaussures)
- la fabrication des produits d'édition, impression et signalétique
- la fabrication d'artisanat d'art
- la fabrication d'accessoires et équipements auto, moto, bateau
- la fabrication d'équipements industriels et maintenance

Nombre de salariés : 10 916 (moyenne 2017)

dont 6266 emplois dans l'industrie de transformation hors usines métallurgiques pour 2631 entreprises

Dans l'industrie, 18% des emplois sont occupés par des femmes, 82% par des hommes.

• Métiers et formations

Au sein des codes ROME, les métiers relatifs au grand domaine de l'industrie (H) se divisent en deux volets divisés en 19 subdivisions :

H	1	Etudes et supports techniques à l'industrie
H	11	Affaires et support technique client
H	12	Conception, recherche, études et développement
H	13	Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels
H	14	Méthodes et gestion industrielles
H	15	Qualité et analyses industrielles
H	2	Production industrielle
H	21	Alimentaire
H	22	Bois
H	23	Chimie et pharmacie
H	24	Cuir et textile
H	25	Direction, encadrement et pilotage de fabrication et production industrielles
H	26	Electronique et électricité
H	27	Energie
H	28	Matériaux de construction, céramique et verre
H	29	Mécanique, travail des métaux et outillage
H	31	Papier et carton
H	32	Plastique, caoutchouc
H	33	Préparation et conditionnement
H	34	Traitements thermiques et traitements de surfaces

Ce grand domaine regroupe 92 fiches métiers spécifiques à l'industrie, sans prise en compte des métiers relatifs au domaine de la maintenance (I) ou du support à l'entreprise (M), bien qu'essentiel aux entreprises industrielles.

Lors de son « Etudes emploi-formation 2017 », l'IDC-NC a recensé que :

- les domaines de formations relatives à la production représentaient 16% de l'ensemble des besoins en formation des entreprises calédoniennes
- l'industrie manufacturière représentait 9% de l'ensemble des besoins en formation des secteurs d'activités, soit le 3^{ème} secteur privé le plus demandeur de formation (derrière Commerce, réparation auto et Santé humaine et action sociale regroupant chacun 11% des besoins).

c- Travaux préalables de recensement des besoins

Pour la définition des besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les éléments recensés par l'IDC-NC, le FIAF et auprès des entreprises et salariés de la branche. Ils sont réunis à 5 occasions pour partager et arrêter les éléments inscrits ci-après.

ARTICLE 1

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que le présent avenant recense les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, à date de signature de l'avenant, pour une durée de trois ans.

Pour actualiser si nécessaire, les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle, et faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir chaque année, à date d'anniversaire du présent avenant, lors d'une commission mixte paritaire dédié.

ARTICLE 2

Les partenaires sociaux ont exprimé leurs besoins, orientations et priorités pour la formation professionnelle de la branche en définissant les enjeux et les problématiques rencontrés par le secteur industriel auxquels le plan doit répondre, dans un objectif d'amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés. La branche convient par ailleurs d'instaurer des indicateurs afin de mesurer l'impact du plan de formation pour les entreprises et les salariés concernés.

ARTICLE 2.1

D'une part, la branche convient que les acteurs professionnels industriels font face à des enjeux contextuels :

- de digitalisation et d'introduction des outils numériques dans les activités industries ;
- de nomadisme et de mobilité professionnelle des salariés ;
- de transition vers de nouveaux métiers.

D'autre part, la branche convient que les acteurs professionnels industriels font face à des enjeux stratégiques que sont :

- le développement commercial sur les marchés intérieur et extérieur ;
- la qualité de leur produit et l'empreinte environnementale de leur activité ;
- l'organisation sociale et la gestion humaine dans les entreprises.

En outre, la branche convient d'un enjeu réglementaire crucial spécifique à la filière des matériaux de construction : l'instauration d'un corpus normatif calédonien de la construction.

ARTICLE 2.2

Les partenaires sociaux de la branche définissent les problématiques suivantes comme constituant les besoins auxquels les actions de formation professionnelle doivent répondre afin de permettre aux entreprises de faire face aux enjeux prédéfinis :

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature on the left.
 - Initials "XB" and "EJ" in the middle.
 - Initials "CH" and "VC" on the right.
 - A signature "M" with a checkmark below it at the bottom right.

- les problématiques liées aux compétences de base et au savoir-être liés aux postes et activités, qui révèlent des besoins en termes de maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'outil informatique et numérique, ainsi que de maîtrise des qualités et compétences professionnelles relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, analyse, communication, organisation, priorisation, synthèse, etc.)
- les problématiques liées à la stratégie commerciale et stratégie export, qui révèlent des besoins en termes de techniques de négociation commerciale, d'appréciation des leviers réglementaires inscrits au code de commerce applicable en Nouvelle-Calédonie (CGV, droit de la concurrence, régulation de marché, etc.), ainsi que l'obtention des compétences nécessaires au positionnement à l'export des entreprises industrielles (maîtrise de l'anglais commercial, connaissance du marché régional, connaissance de l'environnement anglo-saxon régional, etc.) ;
- les problématiques liées à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement qui révèlent des besoins en termes de développement d'une culture et d'un pilotage QHSE au sein des entreprises industrielles ;
- les problématiques liées à la maintenance industrielle qui révèlent des besoins en termes d'entretien et de durée de vie des outils de production ;
- les problématiques liées au management intermédiaire qui révèlent des besoins en termes de compétence managériale et de relais entre la direction et les équipes technique, intégrant notamment les différentiels culturels et générationnels au sein des entreprises.
- les problématiques liées à la mise en place d'un référentiel normatif des matériaux de construction qui révèlent des besoins en termes d'évolution des processus et des compétences nécessaires à leur production.

Les partenaires sociaux conviennent qu'un travail d'ingénierie, en termes de contexte et de formation¹, devra être réalisé préalablement à toutes actions pour définir précisément les besoins en formation qui découlent des enjeux et problématiques identifiées aux articles 2.1 et 2.2 et construire des actions de formation permettant d'y répondre.

ARTICLE 2.3

Pour permettre la réalisation du bilan mentionné à l'article 1 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de définir des indicateurs qui permettront d'évaluer les impacts du plan de formation sur les enjeux identifiés, au regard de l'objectif d'une amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés.

¹ On entend par ingénierie de formation, la conception d'une action de formation à partir de l'analyse des besoins et problématiques exprimés. On entend par ingénierie de contexte, l'analyse de l'opportunité de la formation et la définition du public visé.

Handwritten notes and signatures:
 1/20/21
 B
 CH.
 G
 VC
 BT
 24

Pour chaque enjeu, les impacts attendus et leurs indicateurs sont :

- Pour l'enjeu lié à la stratégie commerciale, l'impact attendu est la croissance d'activité des entreprises, évaluée aux regards d'indicateurs considérant l'évolution de leur part de marché intérieur et extérieur ;
- Pour l'enjeu lié à la qualité des produits et l'empreinte environnementale des activités, l'impact attendu est une amélioration de la qualité des produits industriels, une meilleure durabilité et fiabilité des outils de production, évaluées aux regards d'indicateurs considérant le nombre de panne et temps d'arrêt pour réparation, le nombre de défaut de production ; ainsi qu'une réduction de l'impact humain et environnemental de l'activité industrielle, évaluée aux regards d'indicateurs considérant la baisse des accidents du travail, la baisse des déchets produits et un meilleur usage du recyclage.
- Pour l'enjeu lié à l'organisation sociale et la gestion humaine, l'impact attendu est une appropriation des outils numériques par les salariés, l'acquisition des compétences fondamentales et compétences transverses préalables à une mobilité professionnelle, et une amélioration des relations sociales dans les entreprises industrielles, évaluée aux regards d'indicateurs considérant le nombre de conflits dans ces entreprises.
- Pour l'enjeu lié aux normes de construction, l'impact attendu est l'adaptation de la filière aux nouvelles réglementations normatives, évaluée aux regards d'indicateurs considérant la proportion des matériaux de construction fabriqués localement ayant obtenu le sigle RCNC de la Nouvelle-Calédonie.

Par ailleurs, l'atteinte de l'objectif d'une amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés sera évaluée aux regards d'indicateurs considérant la part des activités industrielles dans le PIB de la Nouvelle-Calédonie, la balance commerciale de la Nouvelle-Calédonie ainsi que l'évolution et la promotion professionnelle des salariés.

ARTICLE 3

Les spécificités des activités industrielles en font un secteur propice à la sollicitation de fournisseurs et prestataires extérieurs dont l'activité principale, indispensable aux entreprises industrielles, relève d'autres accords professionnels ou conventions de branche (commerce, maintenance, support à l'entreprise, transport et logistique, intérimaire, etc.)

Par ailleurs, l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie ne couvre pas, dans son champ d'application, l'ensemble des secteurs d'activités industrielles. En sont notamment exclues l'industrie extractive et la production d'énergie.

Pour ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que les salariés d'autres accords professionnels ou conventions de branche pourront intégrer le plan de formation de

VC
02
K3
ES CH
BF KH
A

la branche « Industrie » sans que cela ne porte préjudice aux salariés relevant du présent accord professionnel.

ARTICLE 4

En accord avec ses missions définies à l'article Lp. 544-11 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche sollicite le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FI AF) pour un accompagnement dans la mise en œuvre et le financement d'actions de formations répondant aux enjeux et problématiques du secteur identifiés par le présent avenant.

Les partenaires sociaux de la branche confient notamment au Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FI AF) le pilotage du travail d'ingénierie préalable au lancement des actions de formation inscrit à l'article 2.2 du présent avenant. Le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FI AF) mettra en œuvre les moyens nécessaires pour accompagner la branche sur les aspects méthodologiques et informera la branche des moyens financiers et humains mis à sa disposition suite à sa sollicitation. Pour cela, le FI AF réunira des ateliers de travail auxquels seront conviés des représentants des deux collèges à même de préciser les besoins en formation découlant des problématiques relevés par le présent avenant.

A partir de ce travail d'ingénierie, le FI AF construira le cahier des charges des actions de formation et consultera les organismes de formation en mesure de proposer une offre adaptée aux besoins et à l'ingénierie réalisée, et répondant aux enjeux et problématiques définis par le présent avenant.

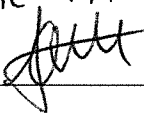
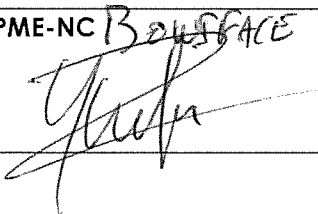

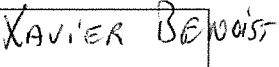
Une information de la branche sera réalisée à la suite des travaux de précision des besoins et de réalisation des ingénieries de formation, pour présenter les formations qui en découleront, au plus tard à la date d'anniversaire de la signature du présent avenant.

ARTICLE 5


Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 à Lp 334-15 et R 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 4 juillet 2019


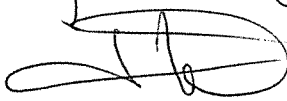
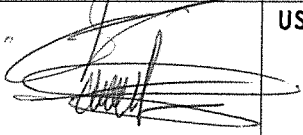
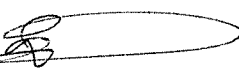
COLLEGE DES EMPLOYEURS

CPME-NC Baptiste FAURE 	CPME-NC Boufface 	CPME-NC / FINC B 	XAVIER BENOIST 
--	---	--	---

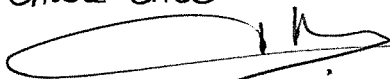
VC
CP
X3
CH: KZ
ES
JK

MEDEF-NC Venessa CAUMEL 	MEDEF-NC	U2P-NC
---	----------	--------

COLLEGE DES SALARIES

COGETRA icardi Olivier 	CSTC - FO Leome L 	CSTNC
USOENC TCHARLES KUEPANA J 	USTKE EliE O 	UT-CFE-CGC

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALEDONIE

DTE-NC Cede CAEST 

Arrêté n° 2019-2207/GNC du 22 octobre 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 35 du 4 juillet 2019 à l'accord professionnel de travail de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
 Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;
 Vu la délibération n° 4 du 5 juin 2019 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu la délibération n° 2019-91D/GNC du 9 juillet 2019 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;
 Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu l'arrêté n° 2019-8440/GNC-Pr du 9 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 17 septembre 2019 ;
 Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 35 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 4 juillet 2019, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
THIERRY SANTA*

*Le membre du gouvernement chargé
du travail, de l'emploi, du dialogue social,
de la formation et de l'insertion
professionnelles et du suivi du XV^e FED
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2019-2221/GNC du 22 octobre 2019 relatif à la pharmacopée en vigueur en Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
 Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu l'ancien code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie et notamment son article Lp. 5112-1 ;
 Vu la délibération n° 4 du 5 juin 2019 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2019-91D/GNC du 9 juillet 2019 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2019-8440/GNC-Pr du 9 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Sur proposition du directeur des affaires sanitaires et sociales de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : La pharmacopée en vigueur en Nouvelle-Calédonie est composée des textes de la neuvième édition de la pharmacopée européenne et de ses addenda, et des textes de la onzième édition de la pharmacopée française dans sa version mise à jour au 1^{er} janvier 2017.

Article 2 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
THIERRY SANTA*

*Le membre du gouvernement chargé
de la coordination et de la mise en œuvre
du plan Do Kamo, du service civique,
et de la condition féminine
VALENTINE EURISOUKÉ*

Arrêté n° 2019-2223/GNC du 22 octobre 2019 modifiant l'arrêté n° 2018-303/GNC du 26 janvier 2018 fixant les coefficients applicables aux prix fabricants hors taxes des médicaments et produits pharmaceutiques remboursables

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
 Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu le livre V de l'ancien code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie (produits de santé), notamment les articles Lp. 5124-1 et R. 5124-1 ;
 Vu la délibération n° 4 du 5 juin 2019 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu la délibération n° 2019-91D/GNC du 9 juillet 2019 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;
 Vu l'arrêté n° 2019-8270/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
 Vu l'arrêté n° 2019-8276/GNC-Pr du 5 juillet 2019 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

AVENANT N°37 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIE »

L'avenant n°37 à l'Accord professionnel de la branche « Industrie » du 25 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°36 du 23 décembre 2020

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 13 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 13 bis : Généralisation de la complémentaire santé

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit à minima une :

- prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- ❖ *En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs.*
- ❖ *Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;*
- ❖ *Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;*
- ❖ *Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.*

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué ».

ARTICLE 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 11 bis « Entretien Annuel d'Evaluation » :

« Article 11 bis : Entretien annuel d'évaluation

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

- *De faire un bilan de l'année écoulée ;*
- *D'évaluer les compétences du salarié ;*
- *De fixer les objectifs pour l'année suivante ;*

NP

+1)

AFF

JN

(1)

- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. »

De par l'introduction de l'article 11 bis au présent accord collectif, l'article 34 : Entretien annuel est abrogé.

ARTICLE 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Titre IV « Dispositions diverses », il est créé un article 40 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 40 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. »

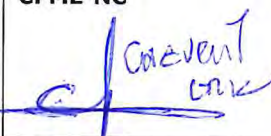
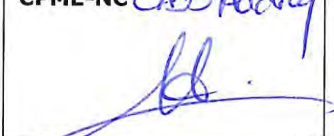

ARTICLE 4 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Le présent avenant entrera en vigueur dès sa publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

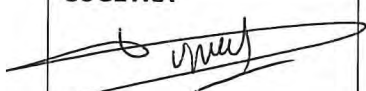
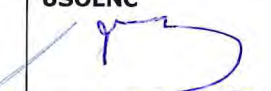
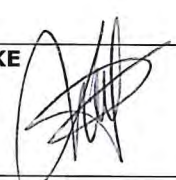
Fait à Nouméa, le 25 novembre 2021.

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

CPME-NC 	CPME-NC <i>Caro Audrey</i> 	CPME-NC	MEDEF-NC
MEDEF-NC 	U2P		

COLLEGE DES SALARIES :

COGETRA 	CSTC-FO	CSTNC	USOENC 
USTKE	USTKE 	UT-CFE-CGC-NC <i>Moulin</i>	

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI


ACCORD PROFESSIONNEL DE LA
BRANCHE
DES « INDUSTRIES DE
NOUVELLE-CALEDONIE »

Récapitulatif des avenants conclus
depuis la signature de l'accord
professionnel

Mise à jour du document : Mars 2022

Mouvement
des **Entreprises**
de Nouvelle Calédonie



ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Etendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application	
Accord <i>Extension</i>	22.10.1986 <i>Arrêté 436 du 17/02/1987</i> <i>JONC 6468 du 3/03/1987</i>	Valeur de point : 490 F	01.07.1986	
		500 F	01.01.1987	
Avenant <i>Extension</i>	06.04.1988 <i>Arrêté 3426 du 26/12/1988</i> <i>JONC 6602 du 10/01/1989</i>	Valeur de point : 505 F	01.04.1988	
		510 F	01.07.1988	
Avenant <i>Extension</i>	03.03.1989 <i>Arrêté 792 du 4/04/1989</i> <i>JONC du 18/04/1989</i>	Valeur de point : 525 F	01.04.1989	
		530 F	01.10.1989	
Avenant n° 4 <i>Extension</i>	12.12.1989 <i>Arrêté 819-T du 15/02/1990</i> <i>JONC du 27/02/1990</i>	Valeur de point : 535 F	01.01.1990	
		540 F	01.09.1990	
Avenant n° 5 <i>Extension</i>	28.03.1991 <i>Arrêté 4709-T du 26/06/1991</i> <i>JONC du 9/07/1991</i>	Valeur de point : 551 F	01.04.1991	
		555 F	01.07.1991	
		Modifications indices hiérarchiques :		
		Application au 01.04.1991		
		Niveau I	1 ^{er} échelon 135 --> 140	77 140 F
			2 ^{ème} échelon 145 --> 150	82 650 F
Application au 01.07.1991				
Niveau I	1 ^{er} échelon 135 --> 140	77 700 F		
	2 ^{ème} échelon 145 --> 150	83 250 F		
Avenant n° 6 <i>Extension</i>	11.12.1991 <i>Arrêté 2899-T du 20/07/1992</i> <i>JONC du 28/07/1992</i>	Valeur de point : 563 F	01.05.1992	
		570 F	01.07.1992	
Avenant n° 7 <i>Extension</i>	11.02.1993 <i>Arrêté 1913-T du 29/04/1993</i> <i>JONC du 18/05/1993</i>	Valeur de point : 575 F	01.03.1993	
		578 F	01.09.1993	
Avenant n° 8 <i>Extension</i>	07.03.1994 <i>Arrêté 1441-T du 12/04/1994</i> <i>JONC du 26/04/1994</i>	Valeur de point : 582 F	01.03.1994	
		590 F	01.08.1994	
Avenant n° 9 <i>Extension</i>	04.01.1995 <i>Arrêté 643-T du 6/02/1995</i> <i>JONC du 21/02/1995</i>	Valeur de point : 596 F	01.01.1995	
Avenant n° 10 <i>Extension</i>	14.12.1995 <i>Arrêté 565-T du 9/02/1996</i> <i>JONC du 20/02/1996</i>	Valeur de point : 604 F	01.01.1996	
		605 F	01.07.1996	
Avenant n° 11 <i>Extension</i>	26.11.1996 <i>Arrêté 155-T du 15/01/1997</i> <i>JONC 7199 du 28/01/1997</i>	Valeur de point : 611 F	01.01.1997	
		614 F	01.07.1997	
Avenant n° 12 <i>Extension</i>	25.11.1997 <i>Arrêté 529-T du 30/01/1998</i> <i>JONC du 17/02/1998</i>	Valeur de point : 619 F	01.01.1998	
		625 F	01.07.1998	

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Étendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 13 <i>Extension</i>	15.12.1998 <i>Arrêté 725-T du 9/02/1999</i> <i>JONC 7356 du 23/02/1999</i>	Valeur de point : 629 F	01.01.1999
		630 F	01.07.1999
Avenant n° 14 <i>Extension</i>	25.02.2000 <i>Arrêté 2000-681/GNC du 20/04/2000</i> <i>JONC 7454 du 2/05/2000</i>	Valeur de point : 633 F	01.01.2000
		Modifications indices hiérarchiques :	
		Niveau I 1 ^{er} échelon : 140 --> 145 2 ^{ème} échelon : 150 --> 154 3 ^{ème} échelon : 155 --> 158	91 785 F 97 482 F 100 014 F
		Ajout d'un article 4 à l'avenant : <i>Les parties s'accordent à rechercher les voies et les moyens pour parvenir d'ici 2 ans à un salaire minimum e la branche d'un niveau de 100.000 Frs tout en préservant le niveau d'emploi de la branche.</i>	
Avenant n° 15 <i>Extension</i>	06.04.2001 <i>Arrêté 2001-1442/GNC du 31/05/2001</i> <i>JONC 7551 du 12/06/2001</i>	Valeur de point : 645 F	01.04.2001
		Modifications indices hiérarchiques :	
		Niveau I 1 ^{er} échelon : 145 --> 148	95 460 F
Ajout d'un article 4 à l'avenant : <i>Les partenaires sociaux conviennent de reprendre le rythme normal des négociations et s'engagent à se revoir dans le courant du mois de septembre 2001.</i>			
Avenant n° 16 <i>Extension</i>	07.12.2001 <i>Arrêté 2002-1033/GNC du 4/04/2002</i> <i>JONC 7622 du 9/04/2002</i>	Valeur de point : 650 F	01.01.2002
		Modifications indices hiérarchiques :	
Niveau I 1 ^{er} échelon : 148 --> 150	97 500 F		
Avenant n° 17 <i>Extension</i>	31.10.2002 <i>Arrêté 2003-189/GNC du 6/02/2003</i> <i>JONC 7687 du 11/02/2003</i>	Valeur de point : 660 F	01.01.2003
		Modifications indices hiérarchiques :	
		Niveau I 1 ^{er} échelon : 150 --> 152 2 ^{ème} échelon : 154 --> 155 3 ^{ème} échelon : 158 → 159	100 320 F 102 300 F 104 940 F
Avenant n° 18 <i>Extension</i>	18.11.2003 <i>Arrêté 2004-249/GNC du 19/02/ 2004</i> <i>JONC 7766 du 24/02/2004</i>	Valeur de point : 666 F	01.01.2004
		Modifications indices hiérarchiques :	
		Niveau I 1 ^{er} échelon : 152 → 156 2 ^{ème} échelon : 155 → 159 3 ^{ème} échelon : 159 → 162	103 896 F 105 894 F 107 892 F
		Accord professionnel annexe à l'avenant n° 18 signé le 24.11.2003 Accord sur un jour férié supplémentaire Préférence : le Lundi de Pentecôte	
Avenant n° 19 <i>Extension</i>	29.12.2004 <i>Arrêté 2005-971/GNC du 14/04/2005</i> <i>JONC 7859 du 19/04/2005</i>	Valeur de point : 669 F	01.01.2005
		Modifications indices hiérarchiques :	
		Niveau I 1 ^{er} échelon : 156 → SMG 2 ^{ème} échelon : 159 → 166 3 ^{ème} échelon : 162 → 168	110 000 F 111 054 F 112 392 F
		Niveau II 1 ^{er} échelon : 170 → 173 2 ^{ème} échelon : 180 → 182 3 ^{ème} échelon : 190 → 191	115 737 F 121 758 F 127 779 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALEDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Etendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application	
Avenant n° 20 <i>Extension</i>	23.12.2005 <i>Arrêté 2006-1815/GNC du 11/05/2006</i> <i>JONC 7952 du 16/05/2006</i>	Valeur de point : 675 F 01.01.2006 Modifications indices hiérarchiques :		
	Ouvriers Employés Techniciens			
	Niveau I	1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 166 → 172 3 ^{ème} échelon : 168 → 174	115 000 F 116 100 F 117 450 F	
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 173 → 178 2 ^{ème} échelon : 182 → 183 3 ^{ème} échelon : 191 → 192	120 150 F 123 525 F 129 600 F	
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 215 → 216 2 ^{ème} échelon : 225 → 226 3 ^{ème} échelon : 240 → 241	145 800 F 152 550 F 162 675 F	
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 255 → 256 2 ^{ème} échelon : 270 → 271 3 ^{ème} échelon : 285 → 286	172 800 F 182 925 F 193 050 F	
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 305 → 306 2 ^{ème} échelon : 335 → 336 3 ^{ème} échelon : 365 → 366	206 550 F 226 800 F 247 050 F	
	Agents de maîtrise			
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 235 → 236 3 ^{ème} échelon : 260 → 261	159 300 F 176 175 F	
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 280 → 281 3 ^{ème} échelon : 310 → 311	189 675 F 209 925 F	
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 335 → 336 2 ^{ème} échelon : 365 → 366 3 ^{ème} échelon : 395 → 396	226 800 F 247 050 F 267 300 F	
	Avenant n° 21 <i>Extension</i>	13.11.2006 <i>Arrêté 2007-285/GNC du 18/01/2007</i> <i>JONC 8022 du 23/01/2007</i>	Valeur de point : 686 F 01.01.2007 Modifications indices hiérarchiques :	
		Ouvriers Employés Techniciens		
Niveau I		1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 172 --> 176 3 ^{ème} échelon : 174 --> 177	120 000 F 120 736 F 121 422 F	
Niveau II	1 ^{er} échelon : 178 --> 179	122 794 F		
Avenant n° 22 <i>Extension</i>	28.11.2007 <i>Arrêté 2008-93/GNC du 3/01/2008</i> <i>JONC 8152 du 3/01/2008</i>	Valeur de point : 700 F 01.01.2008 Modifications indices hiérarchiques :		
	Ouvriers Employés Techniciens			
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 179 --> 180 2 ^{ème} échelon : 183 --> 184	126 000 F 128 100 F	
Avenant n° 23 <i>Extension</i>	23.01.2009 <i>Arrêté n° 2009-1035/GNC du 3/03/ 2009</i> <i>JONC n° 8299 du 12/03/2009</i>	Valeur du point : 721 F 01.02.2009		

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 24 <i>Extension</i>	22.03.2010 <i>Arrêté 2010-1965/GNC du 19/05/ 2010</i> <i>JONC n°8485 du 27.05.2010</i> Ouvriers Employés Techniciens	Valeur de point : <p align="center">726 F</p> Modifications indices hiérarchiques :	<p align="right">01.04.2010</p>
		Valeur de point : <p align="center">730 F</p> Modifications indices hiérarchiques :	<p align="right">01.09.2010</p>
Ouvriers Employés Techniques			
Niveau I		1 ^{er} échelon : - 2 ^{ème} échelon : 176 → 183 3 ^{ème} échelon : 177 → 184	132 000 F 132 858 F 133 584 F
Niveau II		1 ^{er} échelon : 180 → 185 2 ^{ème} échelon : 184 → 188 3 ^{ème} échelon : 192 → 196	134 310 F 136 488 F 142 296 F
Niveau III		1 ^{er} échelon : 216 → 220 2 ^{ème} échelon : 226 → 230 3 ^{ème} échelon : 241 → 245	159 720 F 166 980 F 177 870 F
Niveau IV		1 ^{er} échelon : 256 → 261 2 ^{ème} échelon : 271 → 276 3 ^{ème} échelon : 286 → 290	189 486 F 200 376 F 210 540 F
Niveau V		1 ^{er} échelon : 306 → 309 2 ^{ème} échelon : 336 3 ^{ème} échelon : 366	224 334 F 243 936 F 265 716 F
Agents de maîtrise			
Niveau III		1 ^{er} échelon : 236 → 240 3 ^{ème} échelon : 261 → 265	174 240 F 192 390 F
Niveau IV		1 ^{er} échelon : 281 → 286 3 ^{ème} échelon : 311 → 315	207 636 F 228 690 F
Niveau V		1 ^{er} échelon : 336 → 339 2 ^{ème} échelon : 366 3 ^{ème} échelon : 396	246 114 F 265 716 F 287 496 F
Agents de maîtrise			
Niveau III		1 ^{er} échelon : 240 → 244 3 ^{ème} échelon : 265 → 269	178 120 F 196 370 F
Niveau IV		1 ^{er} échelon : 286 → 290	211 700 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Etendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
Suite Avenant n°24	Niveau V	3 ^{ème} échelon : 315 → 320 1 ^{er} échelon : 339 → 340 2 ^{ème} échelon : 366 3 ^{ème} échelon : 396	233 600 F 248 200 F 267 180 F 289 080 F
Avenant n°25 Extension	17.12.2010 Arrêté n° 2011-829/GNC du 19/04/ 2011 JONC n°8639 du 28/04/2011 Ouvriers Employés Techniques	Valeur de point : 739 F Modifications indices hiérarchiques :	01.01.2011
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 2 ^{ème} échelon : 184 --> 191 3 ^{ème} échelon : 185 --> 192	140 000 F 141 149 F 141 888 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 188 --> 193 2 ^{ème} échelon : 192 --> 197 3 ^{ème} échelon : 200 --> 205	142 627 F 145 583 F 151 495 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 224 --> 228 2 ^{ème} échelon : 234 --> 238 3 ^{ème} échelon : 249 --> 253	168 492 F 175 882 F 186 967 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 265 --> 268 2 ^{ème} échelon : 281 --> 284 3 ^{ème} échelon : 295 --> 298	198 052 F 209 876 F 220 222 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 310 --> 312 2 ^{ème} échelon : 336 --> 338 3 ^{ème} échelon : 366 --> 368	230 568 F 249 782 F 271 952 F
	Agents de maîtrise		
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 244 → 248 3 ^{ème} échelon : 269 → 273	183 272 F 201 747 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 290 → 293 3 ^{ème} échelon : 320 → 323	216 527 F 238 697 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 340 → 342 2 ^{ème} échelon : 366 → 368 3 ^{ème} échelon : 396 → 398	252 738 F 271 952 F 294 122 F
Avenant n°26	13.02.2012 Arrêté n°2012-1133/GNC du 15/05/2012 JONC n°8786 du 22/05/2012 Ouvriers Employés Techniques	Valeur de point : 753 F Modifications indices hiérarchiques :	01.03.2012
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 2 ^{ème} échelon : 191 --> 201 3 ^{ème} échelon : 192 --> 203	150 000 F 151 353 F 152 859 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 193 --> 204 2 ^{ème} échelon : 197 --> 208 3 ^{ème} échelon : 205 --> 216	153 612 F 156 624 F 162 648 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 228 --> 232 2 ^{ème} échelon : 238 --> 242 3 ^{ème} échelon : 253 --> 257	174 696 F 182 226 F 193 521 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 268 --> 272 2 ^{ème} échelon : 284 --> 288 3 ^{ème} échelon : 298 --> 302	204 816 F 216 864 F 227 406 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 312 --> 313 2 ^{ème} échelon : 338 --> 339 3 ^{ème} échelon : 368 --> 369	235 689 F 255 267 F 277 857 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Étendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
<i>Suite Avenant n°26</i>	Agents de maîtrise		
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 248 → 252 3 ^{ème} échelon : 273 → 277	189 756 F 208 581 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 293 → 297 3 ^{ème} échelon : 323 → 327	223 641 F 246 231 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 342 → 343 2 ^{ème} échelon : 368 → 369 3 ^{ème} échelon : 398 → 399	258 279 F 277 857 F 300 447 F
Avenant n°27 <i>Extension</i>	11.02.2013 <i>Arrêté n°2013-979/GNC du 16/04/ 2013</i>	Valeur de point : 764 F	01.02.2013
	Ouvriers Employés Techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 2 ^{ème} échelon : 201 3 ^{ème} échelon : 203 --> 204	151 138 F 153 564 F 155 856 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 204 --> 206 2 ^{ème} échelon : 208 3 ^{ème} échelon : 216	157 384 F 158 912 F 165 024 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 232 2 ^{ème} échelon : 242 3 ^{ème} échelon : 257	177 248 F 184 888 F 196 348 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 272 2 ^{ème} échelon : 288 3 ^{ème} échelon : 302	207 808 F 220 032 F 230 728 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 313 2 ^{ème} échelon : 339 3 ^{ème} échelon : 369	239 132 F 258 996 F 281 916 F
	Agents de maîtrise		
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 252 3 ^{ème} échelon : 277	192 528 F 211 628 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 297 3 ^{ème} échelon : 327	226 908 F 249 828 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 343 2 ^{ème} échelon : 369 3 ^{ème} échelon : 399	262 052 F 281 916 F 304 836 F
Avenant n°28 <i>Extension</i>	09.12.2013 <i>Arrêté n°2014-1507/GNC du 13/05/2014</i>	<i>Certificat de Qualification Professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement »</i>	
		Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°28 <i>Extension</i>	05.09.2014 <i>Arrêté n°2015-243/GNC du 24/02/2015</i>	Valeur de point : 768 F	01.10.2014
	Ouvriers Employés Techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 2 ^{ème} échelon : 201 3 ^{ème} échelon : 204	151 985 F 154 368 F 156 672 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 206 2 ^{ème} échelon : 208 3 ^{ème} échelon : 216	158 208 F 159 744 F 165 888 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 232 2 ^{ème} échelon : 242	178 176 F 185 856 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Étendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
Suite Avenant n°28		3 ^{ème} échelon : 257 1 ^{er} échelon : 272 2 ^{ème} échelon : 288 3 ^{ème} échelon : 302 Niveau V 1 ^{er} échelon : 313 2 ^{ème} échelon : 339 3 ^{ème} échelon : 369 Agents de maîtrise Niveau III 1 ^{er} échelon : 252 3 ^{ème} échelon : 277 Niveau IV 1 ^{er} échelon : 297 3 ^{ème} échelon : 327 Niveau V 1 ^{er} échelon : 343 2 ^{ème} échelon : 369 3 ^{ème} échelon : 399	197 376 F 208 896 F 221 184 F 231 936 F 240 384 F 260 352 F 283 392 F 193 536 F 212 736 F 228 096 F 251 136 F 263 424 F 283 392 F 306 432 F
Avenant n°29 Extension	20.02.2015 <i>Arrêté n°2015-617/GNC du 21/04/2015</i>	Valeur de point : 770 F	01.02.2015
	Ouvriers Employés Techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 2 ^{ème} échelon : 202 3 ^{ème} échelon : 205	152 912 F 155 540 F 157 850 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 207 2 ^{ème} échelon : 209 3 ^{ème} échelon : 217	159 390 F 160 930 F 167 090 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 233 2 ^{ème} échelon : 243 3 ^{ème} échelon : 258	179 410 F 187 110 F 198 660 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 273 2 ^{ème} échelon : 289 3 ^{ème} échelon : 303	210 210 F 222 530 F 233 310 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 314 2 ^{ème} échelon : 340 3 ^{ème} échelon : 370	241 780 F 261 800 F 284 900 F
	Agents de maîtrise		
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 252 3 ^{ème} échelon : 277	194 040 F 213 290 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 297 3 ^{ème} échelon : 327	228 690 F 251 790 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 343 2 ^{ème} échelon : 369 3 ^{ème} échelon : 399	264 110 F 284 130 F 307 230 F
Avenant n°30 Extension	17.03.2015 <i>Arrêté n°2015-1481/GNC du 28/07/2015</i>	<i>Certificat de Qualification Professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement » modifiant l'avenant n°28</i>	
		Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°31 Extension	23.03.2016 <i>Arrêté n°2016-1365/GNC du 05/07/2016</i>	Valeur de point : 773 F	01.04.2016
	Ouvriers Employés Techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon :	152 912 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Étendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
		2 ^{ème} échelon : 202 3 ^{ème} échelon : 205 Niveau II 1 ^{er} échelon : 207 2 ^{ème} échelon : 209 3 ^{ème} échelon : 217 Niveau III 1 ^{er} échelon : 233 2 ^{ème} échelon : 243 3 ^{ème} échelon : 258 Niveau IV 1 ^{er} échelon : 273 2 ^{ème} échelon : 289 3 ^{ème} échelon : 303 Niveau V 1 ^{er} échelon : 314 2 ^{ème} échelon : 340 3 ^{ème} échelon : 370 Agents de maîtrise Niveau III 1 ^{er} échelon : 252 - > 253 3 ^{ème} échelon : 277 - > 278 Niveau IV 1 ^{er} échelon : 297 - > 298 3 ^{ème} échelon : 327 - > 328 Niveau V 1 ^{er} échelon : 343 - > 344 2 ^{ème} échelon : 369 - > 370 3 ^{ème} échelon : 399 - > 400	156 146 F 158 465 F 160 011 F 161 557 F 167 741 F 180 109 F 187 839 F 199 434 F 211 029 F 223 397 F 234 219 F 242 722 F 262 820 F 286 010 F 195 569 F 214 894 F 230 354 F 253 544 F 265 912 F 286 010 F 309 200 F
Avenant n°32 Extension	21.03.2017 <i>Arrêté n°2017-1467/GNC du 27/06/2017</i>	Valeur de point : 774 F	01.04.2017
	Ouvriers Employés Techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon : 2 ^{ème} échelon : 202 3 ^{ème} échelon : 205	153 861 F 156 348 F 158 670 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 207 2 ^{ème} échelon : 209 3 ^{ème} échelon : 217	160 218 F 161 766 F 167 958 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 233 2 ^{ème} échelon : 243 3 ^{ème} échelon : 258	180 342 F 188 082 F 199 692 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 273 2 ^{ème} échelon : 289 3 ^{ème} échelon : 303	211 302 F 223 686 F 234 522 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 314 2 ^{ème} échelon : 340 3 ^{ème} échelon : 370	243 036 F 263 160 F 286 380 F
	Agents de maîtrise		
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 253 3 ^{ème} échelon : 278	195 822 F 215 172 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 298 3 ^{ème} échelon : 328	230 652 F 253 872 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 344 2 ^{ème} échelon : 370 3 ^{ème} échelon : 400	266 256 F 286 380 F 309 600 F

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°33 Extension	23.01.2018 <i>Arrêté n°2018-905/GNC du 24/04/2018</i>	Valeur de point : 777 F	01.01.2018
	Ouvriers Employés Techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon :	155 696 F
		2 ^{ème} échelon : 202	156 954 F
		3 ^{ème} échelon : 205	159 285 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 207	160 839 F
		2 ^{ème} échelon : 209	162 393 F
		3 ^{ème} échelon : 217	168 609 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 233	181 041 F
		2 ^{ème} échelon : 243	188 811 F
		3 ^{ème} échelon : 258	200 466 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 273	212 121 F
		2 ^{ème} échelon : 289	224 553 F
		3 ^{ème} échelon : 303	235 431 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 314	243 978 F
		2 ^{ème} échelon : 340	264 180 F
		3 ^{ème} échelon : 370	287 490 F
	Agents de maîtrise		
Niveau III	1 ^{er} échelon : 253	196 581 F	
	3 ^{ème} échelon : 278	216 006 F	
Niveau IV	1 ^{er} échelon : 298	231 546 F	
	3 ^{ème} échelon : 328	254 856 F	
Niveau V	1 ^{er} échelon : 344	267 288 F	
	2 ^{ème} échelon : 370	287 490 F	
	3 ^{ème} échelon : 400	310 800 F	
Avenant n°34 Extension	17.01.2019 <i>Arrêté n°2019-683/GNC du 26.03.2019</i>	Valeur de point : 780 F	01.01.2019
	Ouvriers Employés Techniques	Modifications indices hiérarchiques :	
	Niveau I	1 ^{er} échelon :	156 568 F
		2 ^{ème} échelon : 202	157 560 F
		3 ^{ème} échelon : 205	159 900 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 207	161 460 F
		2 ^{ème} échelon : 209	163 020 F
		3 ^{ème} échelon : 217	169 260 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 233	181 740 F
		2 ^{ème} échelon : 243	189 540 F
		3 ^{ème} échelon : 258	201 240 F
	Niveau IV	1 ^{er} échelon : 273	212 940 F
		2 ^{ème} échelon : 289	225 420 F
		3 ^{ème} échelon : 303	236 340 F
	Niveau V	1 ^{er} échelon : 314	244 340 F
		2 ^{ème} échelon : 340	265 200 F
		3 ^{ème} échelon : 370	288 600 F
	Agents de maîtrise		
Niveau III	1 ^{er} échelon : 253	197 340 F	
	3 ^{ème} échelon : 278	216 840 F	
Niveau IV	1 ^{er} échelon : 298	232 440 F	
	3 ^{ème} échelon : 328	255 840 F	

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 Signé le 22 octobre 1986 - Étendu par arrêté 436 du 17.02.1987 (JONC 6468 du 03.03.1987)

Nature	Signature	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°34 (suite)	Niveau V	1 ^{er} échelon : 344 2 ^{ème} échelon : 370 3 ^{ème} échelon : 400	268 320 F 288 600 F 312 000 F
Avenant n°35 Extension	04.07.2019 <i>Arrêté n°2019-2207/GNC du 22.10.2019</i>	Plan de formation Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°36 Extension	23.12.2020 NON ETENDU	Généralisation de la complémentaire santé Entretien annuel d'évaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique	
Avenant n°37 Extension	25.11.2021 En cours	Généralisation de la complémentaire santé Entretien annuel d'évaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Avenant inclus à la présente convention	

AVENANT SALARIAL N°34
A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES DE NOUVELLE CALEDONIE »

Article 1 :

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

780 F.FCFP à compter du 1^{er} janvier 2019

La grille indiciaire des ouvriers – employés – techniciens est modifiée comme suit au 1^{er} janvier 2019 :

NIN	IN		
1	1er	SMG	156 568
	2ème	202	157 560
	3ème	205	159 900
2	1er	207	161 460
	2ème	209	163 020
	3ème	217	169 260
3	1er	233	181 740
	2ème	243	189 540
	3ème	258	201 240
4	1er	273	212 940
	2ème	289	225 420
	3ème	303	236 340
5	1er	314	244 920
	2ème	340	265 200
	3ème	370	288 600

La grille indiciaire des agents de maîtrise est modifiée comme suit au 1^{er} janvier 2019 :

AM1	253	197340
AM2 - T1	278	216840
AM3 - T2	298	232440
AM4 - T3	328	255840
AM5 - T4	344	268320
AM6 - T5	370	288600
AM7 - T6	400	312000


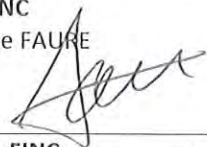



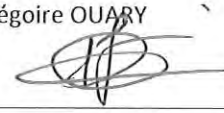
La grille indiciaire des cadres est modifiée comme suit au 01^{er} janvier 2019 :

Position A		3 931 241
Position B	Cat 1	4 616 109
	Cat 2	5 312 963
Position C		7 689 499


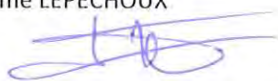




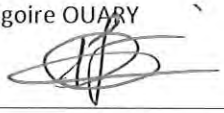
Article 2 :

Le présent avenant entrera en vigueur le **01^{er} janvier 2019**. Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles LP 334-12 à LP 334-15 et R 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

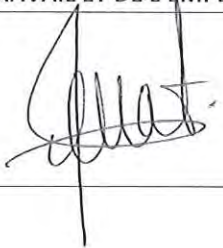
COLLEGE DES EMPLOYEURS

CPME-NC Audrey CADO 	CPME-NC Baptiste FAURE 	CPME-NC - FINC Eric CHEVROT 
CPME-NC- FINC Xavier BENOIST 	CPME - FINC Gérard BONIFACE 	MEDEF-NC Isabelle LEMOIGN
MEDEF-NC Vanessa CAUMEL 		

COLLEGE DES SALARIES

COGETRA Jean Pierre KABAR 	CSTC - FO Jérôme LEPECHOUX 	USTKE Alexis UKAJO 
USOENC Yvan KELETAONA 	USOENC Gustave WAIKEDRE 	UT-CFE-CGC Maguy PELAGE 
UT-CFE-CGC Grégoire OUARY 		

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALÉDONIE

DTE-NC Christelle DENAT 

Structure de la grille de classifications et du barème des salaires minimaux hiérarchiques pour le secteur **INDUSTRIES de N-C**

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er janvier 2019 en Frs CFP		
Niveaux	Echelons	Ouvriers, employés Techniciens		Agents de Maîtrise		Ouvriers Employés Techniciens	Agents de Maîtrise et Techniciens assimilés	
		Indices hiérarc.	Code de désignation	Indices hiérarc.	Code de désignation			
						780 F le point		
I	1er	SMG				156 568		
	2ème	202				157 560		
	3ème	205				159 900		
II	1er	207				161 460		
	2ème	209				163 020		
	3ème	217				169 260		
III	1er	233		253	AM 1	181 740		197 340
	2ème	243				189 540		
	3ème	258		278	AM 2 - T1	201 240		216 840
IV	1er	273		298	AM3 - T2	212 940	232 440	
	2ème	289				225 420		
	3ème	303		328	AM 4 - T3	236 340	255 840	
V	1er	314		344	AM 5 - T4	244 920	268 320	
	2ème	340		370	AM 6 - T5	265 200	288 600	
	3ème	370		400	AM 7 - T6	288 600	312 000	

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.

Cadres		Rémunération annuelle 2019
Position A		3 931 241
Position B	Catégorie 1	4 616 109
	Catégorie 2	5 312 963
Position C		7 689 499

TEXTES GÉNÉRAUX

Arrêté n° 2019-663/GNC du 26 mars 2019 relatif au financement du transport de la délégation ministérielle du Forum des îles du Pacifique à l'occasion de sa visite du site industriel de Vavouto le 31 octobre 2018

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 378 du 23 janvier 2018 relative au budget primitif principal propre de la Nouvelle-Calédonie, exercice 2019 ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Dans le cadre de leur mission d'observation électorale lors de la consultation référendaire du 4 novembre 2018, la délégation ministérielle du Forum des îles du Pacifique s'est rendue sur le site industriel de l'usine de Koniambo Nickel à Vavouto le 31 octobre 2018 afin de constater de visu les progrès effectués dans la mise en œuvre de l'Accord de Nouméa.

Conformément au soutien logistique attendu du pays hôte, le gouvernement autorise la prise en charge, sur son budget principal 2019, des frais suivants :

– frais de transport terrestre pour la somme de quinze mille cinq cent quarante francs CFP (15 540 F CFP).

Article 2 : La dépense est imputable au budget de la Nouvelle-Calédonie, exercice 2019, selon le détail ci-dessous :

– Pour les frais de transport :

- chapitre 930 : « administration générale » ;
- sous-fonction 05 : « relations extérieures » ;
- article 6245 : « transport de personnes extérieures à la collectivité » ;
- ligne de crédit 13737 : « transport de personnes extérieures à la collectivité ».

Article 3 : Le présent arrêté sera notifié aux intéressés, transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

Arrêté n° 2019-667/GNC du 26 mars 2019 donnant quitus de sa gestion pour l'année 2018 à M. Pierre Emery, gestionnaire du service de la régie locale des tabacs

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le décret du 17 octobre 1916 approuvant partiellement la délibération du Conseil Général des 31 juillet, 2 et 3 août 1915 relative à l'institution du Monopole des tabacs en Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 83-586/CG du 6 décembre 1983 réformant l'organisation et le fonctionnement de la régie locale des tabacs ;

Vu l'arrêté modifié n° 2002-2581/GNC du 29 août 2002 fixant les attributions et portant organisation de la direction des services fiscaux de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2003-5466/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2003 chargeant un technicien supérieur du cadre territorial de l'économie rurale d'assurer les fonctions de gestionnaire de la régie locale des tabacs,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Il est donné quitus à M. Pierre Emery, gestionnaire du service de la régie locale des tabacs, pour sa gestion 2018.

Article 2 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé, transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

Arrêté n° 2019-683/GNC du 26 mars 2019 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 34 du 17 janvier 2019 à l'accord professionnel de la branche « industries de la Nouvelle-Calédonie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 252 du 24 août 2017 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2017-157D/GNC du 6 décembre 2017 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2017-17284/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2017-17286/GNC-Pr du 1^{er} décembre 2017 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 22 janvier 2019 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 34 à l'accord professionnel de la branche « industries de la Nouvelle-Calédonie », signé le 17 janvier 2019, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2019-691/GNC du 26 mars 2019 portant modification de l'arrêté n° 2019-159/GNC du 22 janvier 2019 fixant pour l'année universitaire 2019/2020 le plan d'attribution des bourses avec affectation spéciale destinées aux candidats à la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 1065 du 22 août 1953 portant statut général des fonctionnaires des cadres territoriaux ;

Vu la délibération modifiée n° 232 du 24 juin 1965 relative au régime des bourses avec affectation spéciale destinées aux candidats à la fonction publique territoriale complétée par la délibération n° 385 du 25 avril 1972 ;

Vu la délibération modifiée n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté n° 2019-159/GNC du 22 janvier 2019 fixant pour l'année universitaire 2019/2020 le plan d'attribution des bourses avec affectation spéciale destinées aux candidats à la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : L'article 1^{er} de l'arrêté n° 2019-159/GNC du 22 janvier 2019 susvisé ainsi modifié :

1° les mots « sous option arboriculture » sont remplacés par les mots « spécialité agronomie et systèmes de culture » ;

2° les mots « brevet de technicien supérieur (BTS) géomètre topographe » sont supprimés.

Article 2 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
PHILIPPE GERMAIN*

*Le membre du gouvernement
chargé de la fonction publique,
du logement et de la sécurité routière,
CYNTHIA LIGEARD*

Arrêté n° 2019-693/GNC du 26 mars 2019 fixant le nombre de postes ouverts au titre des premier et second concours externes pour le recrutement dans le corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne de l'aviation civile

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi du pays n° 2016-17 du 19 décembre 2016 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local pour l'accès aux fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 59/CP du 10 mai 1989 portant statut particulier du cadre territorial de l'aviation civile et de la météorologie ;

Vu la délibération modifiée n° 81 du 24 juillet 1990 portant droits et obligations des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la délibération modifiée n° 259/CP du 17 mars 1998 fixant les conditions générales des concours, examens et sélections professionnels des divers cadres territoriaux ;

Vu l'arrêté n° 2018-2789/GNC du 20 novembre 2018 portant ouverture de concours externes pour le recrutement dans le corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne de l'aviation civile,

A r r ê t e :

Article 1^{er} : Les 2 postes ouverts aux concours externes pour le recrutement dans le corps des ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne de l'aviation civile sont répartis comme suit :

1° 1 poste au titre du 1^{er} concours ;

2° 1 poste au titre du 2nd concours.