



ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

Mouvement
des **Entreprises**
de Nouvelle Calédonie



CONVENTION COLLECTIVE INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES & CARRIERES Edition 2016

AVERTISSEMENT

ENTREE EN VIGUEUR DU CODE DU TRAVAIL :

Le code du travail de Nouvelle Calédonie étant entré en vigueur au 1^{er} mai 2008, certaines dispositions visées par le présent accord issues de délibérations ont été renumérotées.

Le présent tableau donne les nouvelles références aux textes visés par certains articles de l'accord

Article de l'accord	Texte visé abrogé	Nouvelle numérotation
Article 5	Délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 Article 8	Article Lp. 331-9 Article Lp. 334-6 Article Lp. 334-7 Article Lp. 334-8 Article Lp. 334-10 Article Lp. 334-11
	Délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 Article 10	Article Lp. 332-5 Article Lp. 334-1 Article R. 334-1
Article 8	Délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 Article 10	Article Lp. 332-5 Article Lp. 334-1 Article R. 334-1
Article 15 (4/)	Délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 Article 12	Article Lp. 333-1
Article 3 (Titre IV) Disposition diverses	Ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 modifié par l'article 7 de la délibération n° 279 du 24 février 1988, modifiée par la loi du pays n° 2006-4 du 14 avril 2006 Article 58	Article Lp. 322-1

Modifications apportées au texte original :

- **Article 17 de l'accord :**

L'article 17 de l'accord a été abrogé par l'article 2 de l'avenant n° 7 du 21 août 2003 (Voir avenant n° 7 en fin de convention).

Il a été remplacé par le texte suivant :

Article 17 : « Une majoration de 4% du taux horaire de l'agent classé 1^{er} échelon, niveau I, sera attribuée aux travailleurs employés dans les mines souterraines ».

SOMMAIRE

Convention collective de la « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES & CARRIERES »

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2
Page 1	Article 3 : Cadre juridique
Page 1	Article 4 : Durée
Page 1	Article 5 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 6 : Révision
Page 2	Article 7 : Avenants
Page 2	Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel
Page 3	Article 9 : Personnel visé
Page 3	Article 10 : Formation et perfectionnement professionnels
Page 3	Article 10 bis : Entretien annuel d'évaluation
Page 3	Article 11 : Mobilité
Page 3	Article 12 : Changements d'affectation
Page 4	Article 12 bis : Généralisation de la complémentaire santé

TITRE II : OUVRIERS - EMPLOYES – TECHNICIENS – AGENTS DE MAITRISE

Page 6	Article 13 : Présentation du système de classification retenu
Page 9	Article 14 : Nomenclature des emplois par filières
Page 10	I- FILIERE OUVRIERS – PRODUCTION – EXPLOITATION
Page 11	II- FILIERE OUVRIERS ENTRETIEN
Page 13	III- FILIERE TECHNICIENS – ETUDES TECHNIQUES - RECHERCHE
Page 14	IV- FILIERE EMPLOYES
Page 16	V- FILIERE AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES

Chapitre II – Rémunérations

Page 19	Article 15 : Rémunération conventionnelle
---------	---

Chapitre III – Primes et indemnités

Page 20	Article 16 : Prime d'ancienneté
Page 20	Article 17 : Majoration pour travaux dans une mine souterraine
Page 20	Article 18 : Prime de travaux en continu
Page 20	Article 19 : Indemnité de panier
Page 20	Article 20 : Prime de travaux pénibles, dangereux, insalubres
Page 21	Article 21 : Indemnité de fonction
Page 21	Article 22 : Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit et le dimanche

Chapitre IV – Durée du travail

Page 21	Article 23 : Heures supplémentaires
Page 21	Article 24 : Variations saisonnières d'activité

Chapitre V – Jours fériés

Page 22	Article 25 : Jours fériés chômés
---------	----------------------------------

Chapitre VI – Déplacements – Missions

Page 22	Article 26 : Trajets pour se rendre sur les chantiers miniers
Page 22	Article 27 : Missions occasionnelles

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGENIEURS - CADRES

Page 23	Article 1 : Dispositions générales
Page 23	Article 2 : Classification
Page 24	Article 3 : Appointements réels
Page 24	Article 4 : Appointements minima
Page 25	Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation
Page 25	Article 6 : Promotion - Perfectionnement - Recyclage
Page 25	Article 7
Page 25	Article 8 : Prime de fin d'année
Page 26	Article 9 : Entretien annuel
Page 26	Article 10 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel
Page 26	Article 11 : Maladie
Page 26	Article 12 : Préavis réciproque
Page 27	Article 13 : Départ en retraite
Page 27	Article 14 : Caisse de retraites des ingénieurs et cadres

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Page 28	Article 1 : Heures pour recherche d'emploi
Page 28	Article 1 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique
Page 28	Article 2 : Avantages acquis
Page 28	Article 3 : Dépôt – Signature – Extension

RECAPITULATIF : Avenants et arrêtés

ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux secteurs d'activité suivants :

- Production : extraction, préparation et transport hors chalandage de substances concessibles.
- Production de matériaux de carrière: extraction et préparation.

Article 2

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

Le code de l'activité principale attribué par l'ITSEE à l'employeur constitue une présomption de classement.

Par suite, il incombe à l'employeur 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 professionnel s'inscrit dans le cadre de 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 1^{er}.

Il a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'accord interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques à la branche étudiée.

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 trois 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 trois mois qui suivent la date de dénonciation.

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article 8 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 ¹, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

2 - La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article 10 de la délibération précitée ².

3 - L'accord professionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur 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 : Avenants

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.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

Une commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord professionnel et des avenants qui pourront y être ultérieurement apportés.

Cette commission sera constituée dans le mois qui suit l'extension du présent accord professionnel à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application (art.1). Elle est composée de représentants d'employeurs et de travailleurs désignés par les organisations professionnelles et syndicales ayant participé aux négociations et signataires du présent accord de branche.

Le nombre de membres de la commission pourra varier selon l'importance du litige et le nombre d'entreprises concernées dans la limite de :

- Six membres représentant les employeurs,
- Six membres représentant les travailleurs.

La commission élaborera si nécessaire son règlement intérieur de fonctionnement. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres parties 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 à l'article 10 de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988 ³.

¹ Se référer aux articles Lp.331-9, Lp.334-6, Lp.334-7, Lp.334-8, Lp.334-10 et Lp.334-11

² Se référer aux articles Lp.332-5, Lp.334-1 et R.334-1

³ Se référer aux articles Lp.332-5, Lp.334-1 et R.334-1

La commission désignera un président lors de la première réunion d'examen des points soumis à l'interprétation. Celui-ci est chargé d'animer les débats et il n'a pas voix prépondérante. Chacun des membres pourra se faire remplacer par une personne désignée par la même organisation syndicale. Les décisions doivent être prises à l'unanimité des membres qui composent la commission.

Article 9 : Personnel visé

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

- Employés, techniciens et ouvriers,
- Agents de maîtrise et assimilés,
- Ingénieurs et cadres.

Article 10 : Formation et perfectionnement professionnels

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation et de perfectionnement qui, avec le concours des entreprises, pourraient être réalisés en liaison avec les services compétents.

En particulier, les parties contractantes conviennent de mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'institution de diplômes professionnels types CAP mineur, CAP conducteurs d'engins miniers...

Article 10 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 ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation.

Article 11 : Mobilité

Compte tenu de la nature de l'activité des mines et carrières, le personnel pourra être muté dans les différentes zones géographiques où l'entreprise exerce ou exercera son activité. Le personnel sera tenu de rejoindre la nouvelle localité si l'employeur en fait la demande.

Article 12 : Changements d'affectation

1/ - Vacances occasionnelles

Un agent, quel que soit son niveau et son échelon, peut à la demande de l'employeur, être amené à titre occasionnel à remplir les fonctions - en tout ou en partie - d'un niveau supérieur.

2/ - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies à l'article 9, l'employeur fera appel par voie d'affichage, aux intéressés employés dans l'entreprise pour que la priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à cet emploi, éventuellement après un stage de formation appropriée.

En cas de promotion d'un intéressé, à l'issue d'une période probatoire déterminée, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (art. 39 de l'accord interprofessionnel territorial).

2.1 - Formation professionnelle par l'entreprise :

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieure, une entreprise peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste.

Dans ce cas, si l'intéressé a suivi avec assiduité le stage de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, l'entreprise s'engage, sous réserve en cas de formation longue et continue que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

2.2 - Formation professionnelle du fait du salarié :

Si un salarié de l'entreprise suit, de son propre fait, un stage de promotion professionnelle, soit inclus dans un plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise pourra préciser, à la demande de l'intéressé, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours du stage et, en cas de disponibilité d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, l'entreprise examinera en priorité sa candidature.

3/ - Mutation professionnelle

3.1 - Dans le cas où une entreprise serait amenée à modifier son organigramme, l'employeur en informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans un délai de un mois précédant l'application de ces mesures.

Il devra s'efforcer, dans tous les cas où il y aurait nécessité de formation aux nouveaux postes, de former le personnel déclassé.

3.2 - Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un agent entraînant son affectation à un emploi d'une classification et d'une rémunération inférieures, notification écrite en est faite à l'intéressé, qui en accuse réception.

3.3 - A dater de la notification de la mutation, l'intéressé dispose d'un délai de deux semaines pour accepter ou refuser.

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

3.5 - Dans le cas d'acceptation, le salarié percevra pendant 4 mois, une indemnité compensatrice temporaire d'un montant égal :

- à 80 % de la différence entre son ancienne et sa nouvelle rémunération, le 1er mois,
- à 60 % de la différence entre son ancienne et sa nouvelle rémunération, le 2ème mois,
- à 40 % de la différence entre son ancienne et sa nouvelle rémunération, le 3ème mois,
- à 20 % de la différence entre son ancienne et sa nouvelle rémunération, le 4ème mois.

Article 12 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 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 – TECHNICIENS – AGENTS DE MAITRISE

Article 13 : Présentation du système de classification 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 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 reconnue par l'employeur.

Les définitions d'échelons ont été 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.

DISPOSITIONS GENERALES DES NIVEAUX ET DES ECHELONS

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'éducation nationale,- Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.	<p>1er échelon :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc...). Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple.</p> <p>2ème 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. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>3ème 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. Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p>

NIVEAU II

Type d'activité :

- Travaux qualifiés,
- Exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables.

Autonomie :

- 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.

Responsabilité :

- Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail,
- Peut coordonner l'activité d'agents de qualification inférieure.

Niveau de connaissances :

- Niveau V de l'éducation 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'éducation 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.

1er échelon :

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.

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.

Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.

2ème échelon :

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.

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.

3ème échelon :

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.

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.

NIVEAU III

Type d'activité :

- 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.

Autonomie :

- Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre,
- Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.

Responsabilité :

- 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.

1er échelon :

L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :

- 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.

Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.

2ème échelon :

L'activité est caractérisée par l'exécution de suites de tâches très qualifiées et interdépendantes.

Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.

<p>Niveau de connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau IV b de l'éducation nationale. 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), - Niveau IV c de l'éducation nationale Personnel occupant un poste exigeant le cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures. 	<p>3ème 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 de 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'éducation 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>1er 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>2ème 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>3ème 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. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre.</p> <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,- Une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de connaissances d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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>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> <ul style="list-style-type: none">- Niveau III de l'éducation nationale : 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>1er 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>Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes.</p> <p>2ème 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,- 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. Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe.</p> <p>3ème 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. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement. Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.</p>
--	--

Article 14 : Nomenclature des emplois par filières

Pour faciliter le classement des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, un certain nombre de « filières » et d'emplois au sein de ces filières sont donnés ci-après à titre d'exemple, en application des définitions générales de l'article 12, lesquelles sont et restent dans tous les cas l'élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel relevant de la branche Industries extractives - Mines et carrières.

Les filières sont présentées de la manière suivante :

- Un rappel des définitions générales de chaque échelon par niveau,
- Des exemples d'emplois qui, d'une façon générale ne sont pas limitatifs,
- Le fait que les exemples des niveaux et échelons inférieurs ne soient pas répétés aux catégories et échelons supérieurs n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux catégories et échelons inférieurs.

Chef d'équipe :

Les chefs d'équipe sont des ouvriers désignés par l'employeur. Ils possèdent la maîtrise de leur métier et sont chargés essentiellement de la conduite d'une équipe suivant les directives données par des agents de maîtrise ou par des cadres.

Ils perçoivent sous forme de prime une majoration provisoire de leur salaire habituel.

I – FILIERE OUVRIERS - PRODUCTION - EXPLOITATION

NIVEAU I	
1 ^{er} échelon	<p>Ouvrier de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable (voir caractéristiques page 5), telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Manutentions, rangements, chargements de matériaux, ■ Nettoyages, ■ Surveillance,...
2 ^{ème} échelon	<p>Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau I, 2^{ème} échelon décrits p. 5, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aides agissant sous la supervision directe d'un ouvrier qualifié ou agent opérateur : aides mineurs dans le forage, le boulonnage, la purge, le marteau perforateur, le boisage, aide opérateur d'installations fixes, ■ Conducteur d'engins débutant, ■ Matelots, ■ Trieurs,...
3 ^{ème} échelon	<p>Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau I, 3^{ème} échelon décrits p. 5, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Opérateurs ou mineurs spécialisés : boulonneur, foreur (marteau), treuilliste, ■ Conducteur d'un ou plusieurs camions et/ou engins légers assurant la vérification du niveau de fluides, nettoyage, ■ Aide-opérateur d'installations fixes, ■ Perforateur (L.C.D. - I.T.H), ■ Maçons-coffreurs, ■ ...

NIVEAU II	
1 ^{er} échelon	<p>Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau II, 1^{er} échelon décrits page 6, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mineur qualifié dans les travaux de forage, boulonnage, purge, treuillage... ■ Perforateur - boutefeu, ■ Ouvrier exécutant tous travaux de soutènement, ■ Charpentier, ■ Opérateur d'installations fixes, ■ Conducteur en double perforatrice jumbo, ■ Conducteur d'engins ou camions légers pouvant, en outre, être affecté à la conduite d'un engin ou camion lourd. Effectuant la vérification du niveau de fluides, le nettoyage de son engin et les comptes rendus de journée, patron de chaloupe et remorqueur, ■ ...
3 ^{ème} échelon	<p>Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau II, 3^{ème} échelon décrits p. 6, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mineur confirmé exécutant tous travaux miniers, ■ Fonçeur de puits et cheminées avec soutènement et blindage appropriés, ■ Conducteur de perforatrice jumbo, ■ Conducteur polyvalent tous engins et camions, effectuant la vérification du niveau de fluides, le nettoyage des engins utilisés, les comptes rendus de journée, ■ ...

NIVEAU III	
1 ^{er} échelon	<p>Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau III, 1^{er} échelon décrits p. 6, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Responsable d'installations fixes telles que : tritout, stockage chargement, laverie, téléphérique ■ Conducteur polyvalent de pelles d'extraction ; en plus des travaux et connaissances exigés aux échelons précédents, du bon entretien des pelles, possède d'excellentes connaissances sur les minerais extraits, ■ Conducteur de sondeuse, responsable du bon entretien du matériel, du choix des outils, possède d'excellentes connaissances sur les minerais extraits, ■ ...

2ème échelon	Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau III, 2ème échelon décrits page 7 , provenant de l'échelon précédent et possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats de sa spécialité.
---------------------	---

II – FILIERE OUVRIERS ENTRETIEN

NIVEAU I	
1^{er} échelon	<p>Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1^{er} échelon décrits page 5, effectuant des travaux simples tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rangements, ■ Manutentions, ■ Nettoyages ordinaires, ■ Approvisionnement, ■
2ème échelon	<p>Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 2ème échelon décrits page 5, effectuant des travaux d'adaptation rapide, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Approvisionnement, ■ Nettoyage de matériel d'entretien, ■ Montage et démontage élémentaire, ■ Exécution de soudures simples, ■
3ème échelon	<p>Personnel effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi, assistant généralement un ouvrier qualifié de sa profession, tel que :</p> <p>1 - Mécaniciens :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aide aux dépannages, réparations, révisions en connaissant les matériaux, matières et outillages couramment utilisés, ■ Graissage et entretien élémentaire de maintenance en vérifiant les divers niveaux de fluide, ■ Aide à l'approvisionnement du chantier ou des ateliers ou suivant instructions reçues, rangement et préparation de l'approvisionnement, ■ Exécution de soudure montante et de brasure simple. <p>2 - Electriciens :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ouvrier ayant des connaissances de base en électricité, chargé d'aider un ouvrier qualifié dans ses différentes interventions et ayant une connaissance de l'outillage électrique. Capable de travailler seul sur des installations électriques.

NIVEAU II	
1^{er} échelon	<p>Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1^{er} échelon décrits page 6, tels que :</p> <p>1 - Mécaniciens :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mécaniciens ayant une connaissance de certains éléments du mécanisme de fonctionnement sur engins mobiles et/ou installations fixes, ■ Agent exécutant des soudures, ■ Montage et démontage des engins ou installations, ■ Entretien et réparation des éléments simples ou parties d'ensemble, ■ <p>2 - Electricien industriel :</p> <p>Ouvrier ayant une formation de base en électricité accompagnée d'un peu d'expérience sur des installations électriques classiques. Doit connaître les consignes de base en matière de sécurité électrique. Chargé de l'entretien préventif, du dépannage et de modifications simples sur installations classiques.</p>

	<p>Contrôle et effectue des réglages et mesures, des calculs simples, démontage, nettoyage, remontage de pièces et installations. Doit être apte à lire des schémas électriques classiques.</p>
3ème échelon	<p>Personnel répondant aux critères et définitions du niveau II, 3ème échelon décrits page 6, et effectuant avec initiative des travaux selon des directives tel que :</p> <p>1 - Mécaniciens :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Diagnostic, ■ Réparations et dépannages, entretien périodique de tout matériel en ayant des notions techniques dans la spécialité : mécanique ou électricité ou moteur ou hydraulique ou forge ou soudure ou autres, ■ Exécution de soudures à l'arc en toutes positions, ■ Montages ou installations suivant plans et notices, ■ <p>2 - Electricien industriel :</p> <p>Ouvrier qualifié ayant des connaissances approfondies des différents systèmes électriques et des notions d'électronique. Chargé de la maintenance et du dépannage, de modifications simples sur installations classiques ou élaborées. Capable de lire des schémas complexes, d'effectuer des calculs en électricité. Démonte, nettoie, remonte des installations, effectue des réglages, des contrôles, des mesures sophistiquées. Connaissances approfondies en matière de sécurité. Peut consigner et mettre en route des installations simples.</p>

NIVEAU III	
1er échelon	<p>Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1er échelon très qualifié, spécialisé et polyvalent :</p> <p>1 - Mécanicien :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Possédant une connaissance approfondie des installations fixes et engins mobiles, ■ Assure l'entretien, les interventions complexes sur engins, moteur et organe ou sur tout équipement de l'entreprise, ■ Responsable de la remise en service des équipements. <p>2 - Electricien industriel :</p> <p>Ouvrier très qualifié ayant des connaissances approfondies sur la technologie de l'électricité industrielle et possédant des connaissances de base en électronique. Lit des schémas électriques d'automatisme complexes. Effectue de préférence des travaux, réglages, contrôles, mesures et dépannages sur installations sur chantier ou en atelier. Peut effectuer des modifications sur des installations existantes. Doit posséder parfaitement la sécurité en matière d'électricité industrielle. Assure les travaux administratifs concernant le personnel et le matériel. Répartit les tâches à effectuer et encadre son équipe.</p>
2ème échelon	<p>Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2ème échelon, provenant de l'échelon précédent ; hautement qualifié, possède par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectue tous les travaux les plus complexes.</p>

III – FILIERE TECHNICIENS – ETUDES TECHNIQUES - RECHERCHE

(Géologie - Prospection - Topographie - Laboratoire)

NIVEAU I	
1er échelon	Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1er échelon décrits page 5 , effectuant des manutentions ou tâches auxiliaires telles que : <ul style="list-style-type: none">■ Manutentions, rangements, chargements, déchargements de matériaux,■ Nettoyages,■ Surveillance,■
2ème échelon	Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 2ème échelon, décrits page 5 , effectuant des travaux d'adaptation rapide tels que : <ul style="list-style-type: none">■ Approvisionnements,■ Nettoyages, entretien de matériel,■
3ème échelon	Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 3ème échelon, décrits page 5 , effectuant des travaux tels que : <ul style="list-style-type: none">■ Aides agissant sous la supervision directe des techniciens,■

NIVEAU II	
1er échelon	Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1er échelon, décrits p. 6 , tel que : <ul style="list-style-type: none">■ Aide-opérateur de laboratoire : effectue divers travaux simples, d'ordre technique ou administratif (mesures simples, calculs élémentaires, tenue de fiches, classement, recherche de documents),■ Dessinateur détaillant : a de bonnes notions pratiques de dessin et de géométrie ; réalise et reproduit détail, croquis et plans de fabrication de pièces simples ; peut établir des nomenclatures simples,■
2ème échelon	Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 2ème échelon, décrits p. 6 , tel que : <ul style="list-style-type: none">■ Opérateur géomètre : assure sous le contrôle et la responsabilité d'un opérateur ou d'un technicien, les travaux habituels de son métier avec les appareils courants de la profession : levés et nivellement, implantation d'ouvrages, contrôle de l'exécution, métrés, dessins, etc... Peut éventuellement remplir les fonctions de démarcheur d'autorisation.■ Echantillonneur de prospection ou de chantier : assure le prélèvement, le conditionnement d'échantillons suivant des normes préétablies. Il est capable de s'orienter et de repérer ses prélèvements sur cartes, de reconnaître les terrains à échantillonner, de reporter sur carte ou fiche des terrains ses observations,■

NIVEAU III	
1er échelon	<p>Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1er échelon, décrits p. 6, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Suiveur de front : réalise le levé géologique journalier des fronts. Est capable d'utiliser du matériel élémentaire de topographie, de représenter graphiquement ses levés, de reconnaître les faciès et types de minerais de son secteur d'activité, de reconnaître et de mesurer des éléments tectoniques. Il travaille sous la responsabilité d'un supérieur qualifié dans la filière professionnelle. ■
2ème échelon	<p>Agent répondant aux critères et définitions du niveau III, 2ème échelon, décrits page 6, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Technicien de laboratoire : dans le cadre d'essais normalisés, conduit une étude en laboratoire ou sur terrain. Utilise des appareils de précision tels que balances classiques au gramme ou au décigramme, pesées, en fait les réglages et éventuellement les dépannages simples. Sous le contrôle d'un technicien de laboratoire d'échelon supérieur, peut effectuer certaines opérations de fabrication expérimentales ou semi-industrielles, en assure le contrôle et vérifie les consommations ; peut assurer les rapports avec chantiers et usines. ■ Géomètre topographe - Technicien géomètre : a l'expérience de son métier ou une formation suffisante lui permettant d'effectuer toutes opérations topographiques et de dessinateurs. Avec le concours d'opérateurs, contrôle l'exécution de tous ouvrages. ■

IV – FILIERE EMPLOYES

(Administration - Gestion - Secrétariat - Comptabilité)

NIVEAU I	
1er échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1er échelon, décrits p.5, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Accueil, rangements, tri, ■ Employé de liaison, ■ Rondier, ■
2ème échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 2ème échelon, décrits page 5, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Dactylographe débutante, ■ Polycopieur, ■ Tireur de plans, ■ Gardien, ■
3ème échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 3ème échelon, décrits p.15, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sténo-dactylographe débutante, ■ Archiviste, ■ Téléphoniste, ■ Gardien confirmé, ■ Employé de comptabilité : exécutant tous travaux élémentaires concourant à l'établissement des écritures comptables ou à la préparation d'un traitement sur ordinateur, pointage de documents, classement... ■

NIVEAU II	
1er échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1er échelon, décrits page 6, pouvant travailler au moyen d'un terminal informatique, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Dactylographe : capable de travaux simples, présentant un travail bien fait et sans faute, assurant tous travaux divers tels que correspondances, stencils, tableaux chiffrés, réception et transmission de communications. ■ Employé de travaux administratifs : connaissant bien les travaux administratifs et comptables et/ou statistiques. Chargé du contrôle du temps de présence ou des temps passés sur bons de travail, de la collecte d'éléments concourant à l'établissement des documents comptables et/ou de gestion.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aide comptable – Teneur de livre : agent tenant les livres et documents comptables suivant les directives du comptable. ■
2ème échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 2ème échelon, décrits page 6, pouvant travailler sur terminal informatique tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sténo-dactylographe qualifiée : susceptible d'effectuer tous travaux administratifs annexes. Capable de 40 mots-minute, ne faisant pas de faute d'orthographe, sachant contrôler son travail et le présentant de façon satisfaisante. Assure les communications téléphoniques. Capable d'émettre tout message sur machine télex. ■ Employé administratif : assure tous travaux administratifs : contrôle d'activité, pointage des temps... vérifie tous les éléments transmis. Responsable de leur bonne conformité. ■
3ème échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 3ème échelon, décrits page 6, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Secrétaire de bureau : bonne présentation. Effectue outre les travaux de dactylographie, toutes les opérations administratives, techniques ou commerciales sous les ordres du responsable du service. Rédige les correspondances courantes d'après les directives ou des modèles standards. Capable d'émettre des messages sur machine télex. ■ Employé administratif qualifié : en plus des écritures courantes, chargé d'effectuer avec une certaine initiative des tâches administratives, techniques ou commerciales, comportant de l'organisation. Capable de tenir des fichiers. ■ Comptable : traite toutes opérations courantes de comptabilité générale ou analytique. Tient ou contrôle les journaux auxiliaires. Pose et ajuste les balances de vérification et effectue tous travaux analogues. Lit et chiffre les documents administratifs en provenance des services de production. Exploite les documents en provenance de l'informatique, des autres centres d'activité ou de l'extérieur et les traduit en comptabilité en conformité avec le plan comptable. ■

NIVEAU III	
1er échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1er échelon, décrits page 6, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Secrétaire de direction : Collaborateur immédiat d'un directeur ou d'un chef d'entreprise. Effectue tous travaux de sténo-dactylographie et analogues. Rédige ou établit la correspondance sous les directives et dans des limites déterminées. Prépare et réunit les éléments de travail de son patron. ■ Employé administratif hautement qualifié : Employé expérimenté connaissant bien tous travaux administratifs, comptables, statistiques, et/ou techniques dont il est chargé, capable de résoudre seul les questions courantes selon un processus standardisé ou avec l'assistance d'agents plus qualifiés dans le cas de travaux inhabituels. Assure le suivi des travaux dont il a la charge. ■ Comptable : agent provenant généralement de l'échelon précédent chargé de réaliser de manière autonome et selon un processus déterminé les travaux de comptabilité pour lesquels ses connaissances professionnelles et son expérience lui donnent la possibilité de prendre des initiatives simples.
2ème échelon	<p>Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2ème échelon, décrits page 6, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Agent confirmé de service administratif, technique ou commercial : ayant des connaissances théoriques et pratiques qui lui permettent de remplir, sous les ordres d'un supérieur hiérarchique ou du chef d'entreprise, toutes les fonctions relevant des services administratifs. Assume la responsabilité de ses travaux. Etablit des comptes rendus, rapports... Peut effectuer des études ponctuelles accompagnées éventuellement de propositions. ■ Comptable confirmé : comptable possédant une expérience et des compétences professionnelles lui permettant de déterminer les données intermédiaires, de procéder à des vérifications ou mises au point pendant l'exécution des travaux dont il est chargé. Il analyse et contrôle les documents informatiques des différents centres d'activité ou de l'extérieur, en extrait les renseignements destinés à la direction ou à l'extérieur. Agit en liaison avec tous les services (techniques, technico-commerciaux...).

V – AGENTS DE MAITRISE ET ASSIMILES

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 minières, carrière 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 techniques supérieurs assimilés aux agents de maîtrise :

L'employé ou le 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 être, en outre, capable d'exercer des fonctions d'encadrement ou de formation.

NIVEAU III	
1er échelon A.M. 1	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis page 6 pour le niveau III, 1er 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 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 veiller à leur adaptation... <p>Sont notamment classés à ce niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le chef de chantier débutant, ■ Le chef de brigade géomètre 1er degré,.....
3ème échelon a) A.M. 2 :	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 7 pour le niveau III, 3ème échelon, responsable d'un groupe d'agents des niveaux I, II et III (1er et 2ème échelons). Assumant les mêmes responsabilités que celles définies pour l'A.M. 1 ci-dessus.</p> <p>Est notamment classé à ce niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le chef de chantier, ■
3ème 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, 3ème échelon tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Technicien en pneumatiques, ■

NIVEAU IV

<p>1er échelon A.M. 3</p> <p>a) A.M. 3 :</p>	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 7 pour le niveau IV, 1er 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 à III inclus.</p> <p>Il agit dans le cadre d'objectifs et de programmes d'instructions précisant les conditions d'organisation.</p> <p>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... <p>Sont notamment classés à ce niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le chef de poste mine, - Le chef de brigade géomètre 2ème degré, - Le chef de laboratoire-chantier, - Le chef du bureau technique, - Le chef de l'entretien.
<p>1er échelon A.M. 3</p> <p>b) Employés et techniciens supérieurs, assimilés agents de maîtrise - T.2 :</p>	<p>Employés et techniciens répondant à la définition générale et aux critères définis page 7 pour le niveau IV, 1er échelon tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prospecteur cartographe : Etablit une cartographie détaillée des affleurements, prépare un plan d'échantillonnage et est capable de le mettre en œuvre personnellement. Est capable de reconnaître tous les faciès et types de minerais, a une bonne connaissance des phénomènes tectoniques. ■ Technicien sondages : Etablit les logs de sondages, contrôle la qualité technique des sondages (récupération), et oriente la prospection en fonction des directives du chef de mission et des résultats obtenus. ■ Technicien entretien : En plus des fonctions de l'ouvrier ou employé technique hautement qualifié, connaît et utilise tous les appareils de précision. A une expérience et une formation suffisantes pour procéder à toutes études et choisir la solution la plus adaptée.
<p>3ème échelon A.M. 4</p>	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 7 pour le niveau IV, 3ème 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 (1er et 2ème échelons).</p> <p>Il agit dans le cadre d'objectifs et de programmes d'instruction précisant les conditions d'organisation.</p> <p>La responsabilité est identique à celle de l'A.M.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ T. 3 - Employé et technicien supérieur : Répondant à la définition générale et aux critères définis page 7 pour le niveau IV, 3ème échelon.

NIVEAU V

<p>1er échelon</p> <p>a) A.M. 5</p>	<p>Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau V, 1er 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 les services fonctionnels, 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,
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>Sont notamment classés à ce niveau :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le chef d'atelier entretien, - Le chef de mines, - Le chef sondeur, - Le chef de laboratoire central.
<p>1er échelon</p> <p>b) T. 4</p>	<p>Employé et technicien supérieur :</p> <p>Agent répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau V, 1er échelon, tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Responsable de secteur et prospection ou responsable de secteur géologique de mine: Elabore les programmes de cartographie et de sondages, réalise les rapports de prospection ou les bilans d'exploitation, participe à l'élaboration des programmes d'exploitation. Encadre une équipe d'échantillonneurs et/ou cartographes. ■ Géomètre projeteur : En plus des fonctions du technicien géomètre topographe, en raison d'une expérience confirmée dans une spécialité, étudie et réalise seul ou avec l'aide d'opérateurs ou de techniciens un tracé répondant aux caractéristiques imposées en donnant une solution économique, rationnelle et pratique.....
<p>2ème échelon</p> <p>A.M. 6 - T 5</p>	<p>Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1er échelon et aux critères définis page 8, pour le niveau V, 2ème échelon.</p>
<p>3ème échelon</p> <p>A.M. 7 - T. 6</p>	<p>Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1er échelon et aux critères définis page 8, pour le niveau V, 3ème 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 – REMUNERATIONS

Article 15 : Rémunération conventionnelle

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

Tableau des coefficients hiérarchiques *		
N1-ech1		156 568
N2-ech1	214	159 216
N2-ech2	216	160 704
N2-ech3	221	164 424
N3-ech1	240.5	178 932
N3-ech2	250.5	186 372
AM1	260.5	186 372

* Modifié par avenant n°24 du 1^{er} décembre 2020

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 : 260,5	AM 3 : 303	AM 5 : 353
2ème échelon	-	-	AM 6 : 379
3ème échelon	AM 2 : 283	AM 4 : 333	AM 7 : 409

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 au **1er janvier 2021** est fixée à : **744 Frs**
(Avenant n°24 du 1^{er} décembre 2020)

Cette valeur tient compte des diverses primes prévues par la convention collective antérieure et non reprises au chapitre III ci-après (Indemnité d'emploi de 10 % - Prime de logement).

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 1978⁴. 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.

⁴ Se référer aux articles Lp.143-3 et Lp.143-3

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 de 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, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988 ⁵ relative aux conventions et accords collectifs de travail.

CHAPITRE III – PRIMES ET INDEMNITES

Article 16 : 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 sa catégorie pour deux années de service et dans la limite de 25 années.

La durée du service sera décomptée à partir du 1er janvier précédant l'embauche pour les travailleurs engagés au cours du premier semestre et du 1er janvier suivant l'embauche pour ceux engagés au cours du deuxième semestre.

Article 17 : Majoration pour travaux dans une mine souterraine

Modifié par avenant n°7 du 21 août 2003, article 2 (Avenant disponible sur le site internet du MEDEF-NC)

Une majoration de 4 % du taux horaire de l'agent classé 1er échelon, niveau I, sera attribuée aux travailleurs employés dans une mine souterraine.

Article 18 : Prime de travaux en continu

Tous les travailleurs des services continus définis à l'article 53 de l'accord interprofessionnel territorial bénéficieront d'une majoration de 5% du taux horaire de base correspondant à son niveau et à son échelon qui s'ajoute à la majoration spéciale de 10% prévue à l'article 53 de l'accord interprofessionnel territorial.

Article 19 : Indemnité de panier

Les salariés travaillant de nuit entre 22 heures et 3 heures, bénéficieront d'une indemnité de « panier » d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base de l'agent classé 1er échelon, niveau I, par poste de travail.

Cette indemnité est également versée lorsqu'un agent qui rentre habituellement déjeuner chez lui, est amené, à titre exceptionnel à rester sur les lieux de travail pour poursuivre un travail urgent.

Cette indemnité a un caractère de remboursement de frais.

Article 20 : 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.

⁵ Se référer à l'article Lp.333-1

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 pourront être 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 pourront être 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 21 : Indemnité de fonction

Dans le cas où un agent est appelé à remplacer, pendant un mois ou plus, un agent d'une catégorie supérieure, en assurant totalement les fonctions de ce dernier, une indemnité de fonction lui sera accordée selon des modalités à définir au sein de chaque entreprise. Cette indemnité sera calculée proportionnellement à l'importance des travaux supplémentaires ou aux responsabilités supplémentaires assumées.

Article 22 : Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit et le dimanche

A - Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 3 heures en plus de son temps de travail à la journée pour exécuter un travail urgent, ou temporaire afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100%, incluant les majorations pour heures supplémentaires.

B - Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 75% incluant les majorations pour heures supplémentaires.

C - Ces majorations d'inconfort ne se cumulent pas entre elles.

CHAPITRE IV – DUREE DU TRAVAIL

Article 23 : Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées de plein droit est de 250 heures par personne.

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.

Article 24 : Variations saisonnières d'activité

Des variations d'activité pourront être arrêtées au sein de chaque entreprise en application des dispositions de l'article 56 de l'accord interprofessionnel territorial et dans le respect des règles législatives et réglementaires en la matière.

Les récupérations pour intempéries intervenant pendant la période du 1er décembre au 31 mars seront assimilées à des interruptions pour cause de morte saison ou de baisse saisonnière d'activité conformément à l'article 56 de l'accord interprofessionnel territorial.

CHAPITRE V – JOURS FERIES

Article 25 : Jours fériés chômés

Seront jours fériés chômés par l'ensemble des exploitations minières et carrières, six jours par an, choisis en fin d'année pour l'année suivante, parmi la liste des jours fériés énumérés à l'article 74 de l'accord interprofessionnel territorial étant entendu que le 1er janvier, le 1er mai et le 25 décembre y seront automatiquement inclus.

Toutes les dispositions de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial relatives à la rémunération des jours fériés sont applicables sous réserve du troisième paragraphe modifié ainsi : "Les salariés qui ont travaillé un jour férié chômé par l'entreprise percevront une majoration de salaire égale à 75% des heures effectuées au cours de cette journée".

CHAPITRE VI – DEPLACEMENTS - MISSIONS

Article 26 : Trajets pour se rendre sur les chantiers miniers

Lorsque les chantiers sont mobiles et éloignés du siège de l'entreprise ou du lieu habituel de travail, le temps total de déplacement pour se rendre du point de rassemblement aux chantiers est pris en charge par l'entreprise sur la base de 50 % du salaire horaire défini à l'article 15 du présent accord, quel que soit le mode de transport et dès lors que le temps de trajet est supérieur à une demi-heure par trajet.

Article 27 : Missions occasionnelles

Les missions occasionnelles hors du lieu habituel du travail nécessitées par le service ne doivent pas entraîner, pour le salarié, une dépense supplémentaire.

Si, du fait de sa mission, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile alors qu'il le faisait habituellement, les frais normaux de transport, de coucher ou de nourriture sont à la charge de l'employeur.

Le trajet sera rémunéré à tarif normal.

Pour les missions de longue durée sur le Territoire (Grande Terre et Iles), il sera accordé à l'employé un voyage aller et retour pris sur les jours non ouvrés dans les conditions suivantes :

- toutes les semaines si le lieu de déplacement ne dépasse pas 50 Km,
- toutes les quinzaines de 50 à 100 Km,
- tous les mois pour les distances de 100 à 500 Km.

Dans les cas d'élections municipales ou législatives, élections des délégués du personnel ou autres élections à caractère officiel, l'employeur facilitera le déplacement de son personnel dans toute la mesure du possible.

Pour certaines fonctions, le contrat de travail ou des accords d'entreprise peuvent prévoir que les déplacements font partie des conditions de travail et sont indemnisés forfaitairement.

TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGENIEURS - CADRES

Article 1 : Dispositions générales

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ou des établissements des industries extractives mines et carrières 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 1er 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	B 1
Position	3	A	UIMM	Position	B 2
Position	3	B	UIMM	Position	C
Position	3	C	UIMM	Position	D

Article 2 : Classification

POSITION A	
Ingénieur ou Cadre débutant	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. Partant de directives données par son supérieur, il doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités. Dirige généralement les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou ingénieurs ou cadres travaillant aux mêmes fonctions que lui. Représente avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle le fait appeler. 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.

POSITION C	
	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>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.</p>

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

Article 3 : 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'avenant « ingénieurs, cadres » à 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 4 : Appointements minima

Les appointements minima 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 2021 *
Position A		4 113 225 xpf
Position B	Catégorie 1	4 820 822 xpf
	Catégorie 2	5 884 763 xpf
Position C		7 821 237 xpf

*Avenant n°24 du 1^{er} décembre 2020

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 8 ci-après.

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

Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation

Elles se font dans le respect des conditions prévues à l'article 5 de l'avenant « ingénieurs et cadres » de l'accord interprofessionnel territorial.

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 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).

Pour la notion d'enfant à charge il est convenu de se référer à la réglementation de la Caisse de Compensation des Prestations Familiales des Accidents du Travail et de Prévoyance des Travailleurs de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances (CAFAT).

Article 6 : 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 dix 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 7

Compte tenu de la nature de l'activité des mines et carrières les ingénieurs et cadres sont généralement affectés dans des villages miniers et pourront être mutés dans les différentes zones géographiques selon les nécessités de la société.

Les signataires des présentes dispositions relatives aux ingénieurs et cadres s'emploieront en concertation au sein de l'entreprise, avec l'aide éventuelle des pouvoirs publics, à améliorer les conditions de vie en brousse.

Les entreprises rechercheront avec les intéressés concernés les solutions qui peuvent être mises en œuvre dans l'intérêt des deux parties.

Article 8 : 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 9 : Entretien annuel

Le personnel cadre est fondé à attendre de l'entreprise, la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles.

Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

Tous les ans, le chef d'entreprise ou son représentant recevra individuellement chaque cadre pour s'entretenir et débattre de son évolution de carrière et de sa rémunération qui devra tenir compte des résultats du cadre, de son ancienneté et du surcroît exceptionnel de travail qu'il aura été amené à effectuer en cas d'intérim éventuel.

Les appréciations individuelles ne figureront au dossier du cadre qu'après qu'elles aient été notifiées à l'intéressé.

Article 10 : 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 11 : Maladie

Lorsque la rupture du contrat sera constatée après une absence prolongée pour maladie ou accident tel que défini par l'article 76 de 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 12 : 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 trois 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'avenant « ingénieurs et cadres » à l'accord interprofessionnel territorial ne peut être inférieure à 3 mois.

Article 13 : Départ en retraite

Sauf dérogations d'accord-parties (employeur/salarié), 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.

Sauf dérogation d'accord-parties, 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 14 : 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 1 : 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 1 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 2 : 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 3 : Dépôt – Signature – Extension

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

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 58 de l'ordonnance n°85-1181 du 13.11.1985 modifié par l'article 7 de la délibération 279 du 24.02.1988 ⁶, 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 conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1985 relative aux conventions et accords collectifs de travail.

Fait à Nouméa, le 8 juin 1990

Représentants des employeurs :

- Mouvement des Entreprises de France NC (MEDEF-NC)
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

Le Directeur du Service des Mines et de l'Energie

Le Directeur du Travail

⁶ Article Lp.322-1

Art. 9 - Les utilisateurs seront responsables des accidents qui pourraient se produire lors des manifestations qu'ils organisent, ainsi que des dégâts matériels qui pourraient être occasionnés aux installations ou aux objets appartenant à des tiers.

Les utilisateurs devront à cet effet faire connaître au responsable de l'AUSTA le nom de leur représentant chargé de veiller à l'application des présentes dispositions, faute de quoi, l'autorisation pourra être purement et simplement annulée.

Les moniteurs ou entraîneurs ont le devoir de vérifier avec le responsable des équipements, l'état des installations ou du matériel avant toute utilisation et de signaler au responsable de l'AUSTA les défauts qu'ils auraient pu constater.

Art. 10 - Le nombre des entrées ne devra pas excéder pour :

La Salle Omnisport de l'Anse Vata :	
- tribunes centrales	800
- gradins du fond	450
- places sur l'aire de jeux	1.600

La Salle Olympique de Magenta :	
- tribunes couvertes	1.000
- tribunes latérales	2.800
- gradins face	3.800
- gradins virages	7.000

Le Vélodrome de Magenta :	
- tribunes	1.000
- gradins virages	2.000
- pelouse	500

Art. 11 - Le Secrétaire Général et le Directeur territorial de la Jeunesse et des Sports sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera affiché dans les équipements sportifs d'intérêt territorial.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation
Le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie

J.-F. CARENCO

Arrêté n° 95-T du 9 janvier 1991 relatif à l'exonération de la Taxe Générale à l'Importation en faveur de matériels destinés à la réalisation d'opérations primées par le Comité Territorial pour la Maîtrise de l'Energie

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Chevalier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

Vu la délibération n° 78 du 26 janvier 1989 portant création d'un Fonds de Concours pour la Maîtrise de l'Energie,

Vu la délibération n° 260 du 16 mars 1983 de la Commission Permanente de l'Assemblée Territoriale portant exonération des matériels destinés à la réalisation d'opérations primées par le Comité Territorial pour la Maîtrise de l'Energie,

Vu le compte rendu du Comité Territorial pour la Maîtrise de l'Energie, en sa séance du 23 avril 1990, définissant le contenu du Programme 1990 de Maîtrise de l'Energie sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie et Dépendances,

Vu la demande d'exonération de Taxe Générale à l'Importation présentée le 3 janvier 1991 au Directeur des Mines et de l'Energie, Secrétaire du Comité Territorial pour la Maîtrise de l'Energie, par Monsieur le Directeur de la Société Buropac,

Considérant que les matériels visés par cette demande sont entièrement destinés à la réalisation des opérations primées par le Comité Territorial pour la Maîtrise de l'Energie au titre du Programme 1990 de Maîtrise de l'Energie,

Arrête

Art. 1^{er} - Les matériels visés à l'article 2 ci-dessous importés par la Société Buropac pour la réalisation d'opérations primées par le Comité Territorial pour la Maîtrise de l'Energie, sont exonérées de

Taxe Générale à l'Importation.

Art. 2 - Les matériels bénéficiant de l'exonération se décomposent comme suit :

- 9 convertisseurs Victron 50 Hz,

et sont destinés à la réalisation de l'opération 90-03 primée en la séance du 23 avril 1990.

Art. 3 - Monsieur le Directeur de la Société Buropac joindra à la déclaration en douane une copie du présent arrêté et une attestation de conformité visée par le Directeur des Mines et de l'Energie, au regard de la finalité de ce matériel.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation
Le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie

J.-F. CARENCO

Arrêté n° 133-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire, Chevalier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

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

Vu la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs du travail, notamment en son article 38,

Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail en sa séance du 9 octobre 1990,

Arrête

Art. 1^{er} - Les dispositions de l'accord professionnel des industries extractives mines et carrières conclu le 8 juin 1990 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.

Le Délégué du Gouvernement
pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna
Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie

Bernard GRASSET

Arrêté n° 135-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 24 juillet 1990 à l'accord professionnel de travail des employés de maison

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Exécutif du Territoire, Chevalier de la Légion d'Honneur,

Vu la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998,

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

Vu la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs du travail, notamment en son article 38,

Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail en sa séance du 9 octobre 1990,

AVENANTS INCLUS (CQP ET AUTRES)

A LA CONVENTION COLLECTIVE DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

- Avenant n°15 - signé le 21/12/2011 :
CQP « Technicien Maintenance Engins Miniers et Matériels de Travaux Publics »
Extension de l'avenant par Arrêté n° 2011-1477/gnc du 19/07/2011

- Avenant n°17 - signé le 26/11/2013 :
 - CQP « Conducteur de tombereau dans une exploitation minière »
 - CQP « Conducteur d'engins miniers polyvalent »
 - CQP « Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière »

- Avenant n°18 - signé le 13/11/2014 :
CQP « Technicien supérieur en maintenance d'engins »
Extension de l'avenant par Arrêté n° 2015-239/gnc du 24/02/2015

- Avenant n°28 - signé le 29/11/2021
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

Mouvement
des **Entreprises**
de **Nouvelle Calédonie**



AVENANT N° 15
A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE
INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE CALEDONIE

CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
TECHNICIEN MAINTENANCE ENGINES MINIERES ET MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS

Article 1 : Contexte

Les matériels d'engins miniers et de travaux publics sont de plus en plus complexes et l'évolution de leurs technologies est de plus en plus rapide. L'informatique, l'hydraulique et l'électronique y contribuent largement.

Leur utilisation et leur maintenance nécessitent aussi la maîtrise des règles et procédures de sécurité de plus en plus complexe.

Aussi les professionnels ont décidé de la création du CQP « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics » dans les branches « Commerce et Divers » et « Industries Extractives Mines et Carrières », dans le cadre d'une Commission Mixte Paritaire réunissant ces deux branches et constituée à cet effet.

Le titulaire du CQP « Technicien de Maintenance d'engins miniers et de Matériels de travaux publics » exerce ses activités dans la maintenance, le développement et la distribution des matériels. Les principaux secteurs susceptibles de l'accueillir sont :

- Les constructeurs et distributeurs des matériels
- Les concessionnaires ou artisans
- Les entreprises de vente et de location des matériels
- Les entreprises de service et de maintenance des matériels
- Les entreprises ou collectivités utilisatrices des matériels.

Le titulaire du CQP « Technicien de Maintenance d'engins miniers et de Matériels de travaux publics » possède des capacités et des compétences assurant :

- La possession de savoirs pluri technologiques et pluri techniques nécessaires à la compréhension du contexte de la maintenance
- L'actualisation et l'approfondissement des connaissances pour répondre aux évolutions des matériels et des services rendus à l'entreprise et à la clientèle.

Durant sa formation, le titulaire du CQP « Technicien de Maintenance d'engins miniers et de Matériels de travaux publics » a acquis un ensemble de compétences qui lui permet de maîtriser les fonctions et les interactions constitutives d'un matériel appartenant à l'option préparée.

Selon les spécificités matérielles ou environnementales de l'option préparée, le titulaire du CQP « Technicien de Maintenance d'engins miniers et de Matériels de travaux publics », dans la conduite de ses activités, adopte un comportement qui l'amène à respecter les règles d'ergonomie, d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Le titulaire du CQP « Technicien de Maintenance d'engins miniers et de Matériels de travaux publics » est chargé, seul ou au sein d'une équipe, d'assurer :

- La maintenance et le contrôle des performances du matériel
- L'intervention, le diagnostic, la réparation, les réglages et le contrôle
- L'accueil et l'information technique auprès de la clientèle et des utilisateurs
- La communication avec les services de l'entreprise et avec les autres intervenants.

En conséquence, selon les spécificités matérielles ou environnementales de l'option préparée, le titulaire du CQP « Technicien de Maintenance d'engins miniers et de Matériels de travaux publics » est capable après une expérience initiale en entreprise :

- D'accueillir, de conseiller le client et de réceptionner le matériel
- De suivre un plan de maintenance préventive
- D'effectuer un diagnostic en utilisant les outils dédiés et méthodes d'analyse
- D'intervenir sur le matériel et ses composants
- De contrôler les performances du matériel et de ses composants
- De rendre compte de ses activités développées.

Dans son domaine d'activité, il doit être capable d'utiliser les outils informatiques et de maîtriser une langue étrangère (Anglais).

Article 2 : Création, Classification et modification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) intitulé : « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics ».

Ce certificat permet l'accès à la Catégorie niveau II échelon 1 de la classification de l'accord professionnel de travail de la branche. A l'issue d'un an le salarié sera positionné en niveau II, échelon 3.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident que toute modification ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission Mixte Paritaire regroupant les deux branches « Commerce et Divers » et « Industries Extractives Mines et Carrières », ce, dans les mêmes formes et conditions que celles ayant prévalu à la mise en place du CQP.

Article 3 : Référentiel Emploi

Le référentiel emploi décrit les activités qui peuvent être exercées, en tout ou partie, par un professionnel.

Elles sont caractérisées par onze thèmes sans que cela nécessite une chronologie. Certains de ces thèmes ont un caractère transversal ne correspondant pas à des tâches professionnelles mais sont remplies à l'occasion de l'ensemble des activités. Il s'agit en particulier des thèmes :

- "Gestion - Organisation"
- "Relation service - Administration"
- "Sécurité - Prévention - Environnement".

Ces activités, cf. Annexe A, constituent le référentiel emploi du « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics ».

Article 4 : Référentiel de certification

Il définit les modalités d'évaluation des compétences techniques et professionnelles d'une personne en vue d'exercer la profession de « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics ».

Il fixe les objectifs de formation et les critères qui feront l'objet de l'examen. Il prévoit aussi les exigences minimales à l'égard des candidats et des organismes de formation (compétences, moyens...).

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le CQP « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics » doivent respecter impérativement le référentiel de certification, (Annexe « B » du présent accord), qui définit :

- Les conditions de mise en œuvre d'une action de formation.

- Contrôle, jury et évaluation.
- Délivrance du CQP

Article 5 : Voie d'accès

Un examen final dont la validation des connaissances comporte systématiquement :

- Une évaluation pratique des savoir-faire et compétences professionnelles,
- Une épreuve théorique écrite (Technologies : moteur, hydraulique & transmission, électricité & électronique et une étude de cas),

Le sujet d'examen (épreuve écrite) est établi par le GNFA PACIFIC, dans la confidentialité la plus absolue ; il est fourni aux examinateurs le jour de l'examen.

Article 6 : Délivrance

Un Certificat, imprimé à l'en-tête du GNFA PACIFIC avec la mention agréé par La Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles, sera délivré aux candidats déclarés admis.

Article 7 : Inscription au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du « CQP Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics » au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC).

Article 8 : Demande de validation du CQP par l'Etat

Les partenaires sociaux solliciteront auprès des Services de l'Etat, la reconnaissance du présent CQP.

Article 9 : 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 des articles Lp 334-12 & Lp 334-13 du Code du Travail.

 Handwritten signatures and initials in blue ink, including a stylized signature on the left, the name 'P. WIKT', and several other initials.

Fait à Nouméa, le 27 décembre 2010

MEDEF - NC
Pierre ALLA

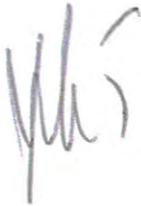


Didier VENTURA

André MOULIN

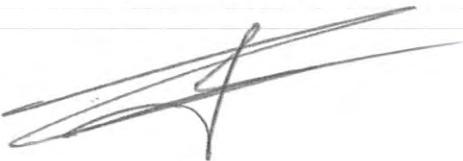
Catherine WEHBE

UPA



CGPME

Gery DE SAINT MARTIN



CGT-FORCE OUVRIERE

COGETRA / USGCINC/STOP

USOENC

CSTNC

Pierre WONG KONG TAO



USTKE

UT-CFE-CGC

Pour la Direction du Travail et de l'Emploi



Pour la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC)

M. Pierre-Henri CHARLES, Directeur


Mme D. FAUDET-BAUVAIS
Chef du service Expertise, Certification et Contrôle

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 émis par la commission consultative du travail le 26 mai 2011 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 5 avril 2011,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord professionnel de la branche "personnels des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité" signé le 3 mars 2011 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.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater 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,
GEORGES MANDAOUÉ*

Arrêté n° 2011-1477/GNC du 19 juillet 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de travail de la branche "Industries extractives mines et carrières 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 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 émis par la commission consultative du travail le 26 mai 2011 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 5 avril 2011,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de travail de la branche "Industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie" signé le 27 décembre 2010 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.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater 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,
GEORGES MANDAOUÉ*

Arrêté n° 2011-1479/GNC du 19 juillet 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 19 août 2010 à l'accord professionnel de la branche "commerce et divers"

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 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 émis par la commission consultative du travail le 26 mai 2011 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 16 septembre 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche "commerce et divers" signé le 19 août 2010 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.

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

**AVENANT N° 17 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL
DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES
DE NOUVELLE CALEDONIE**

CREATION DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

- 1/ CONDUCTEUR DE TOMBREAU DANS UNE EXPLOITATION MINIERE
- 2/ CONDUCTEUR D'ENGINS MINIERES POLYVALENT
- 3/ CONDUCTEUR DE PELLE HYDRAULIQUE DANS UNE EXPLOITATION MINIERE

Article 1 : Contexte

Avec trois groupes miniers internationaux de premier rang mondial et des opérateurs miniers de dimension locale, et avec une population de conducteurs de plusieurs centaines de salariés générant des besoins réguliers en main d'œuvre qualifiée, la filière de conduite d'engins miniers nécessite une restructuration pour répondre au plus près aux besoins du secteur.

Les matériels d'engins miniers et de travaux publics étant de plus en plus complexes et l'évolution de leurs technologies de plus en plus rapide, leur utilisation et leur maintenance nécessitent une bonne maîtrise pratique et de plus larges connaissances.

Les règles et procédures de sécurité de plus en plus importantes et complexes, et la responsabilité individuelle sur l'environnement et les machines, peuvent avoir de fortes conséquences sur la productivité et la compétitivité de l'entreprise.

La branche professionnelle « Industries Extractives Mines et Carrières » a donc souhaité créer ses propres certificats de qualification professionnelle, plus adaptés au contexte et processus minier. Les Certificats de Qualification Professionnelle sont apparus comme des diplômes adaptés parce que plus réactifs, plus courts dans le temps et individualisables.

Le CFTMC, en tant qu'organisme de formation de la branche, a comme objectif de fournir aux entreprises calédoniennes les personnes qualifiées en matière de conduite et de maintenance d'engins d'exploitation minière et de carrière.

Le CFTMC a donc travaillé sur trois CQP : le conducteur de tombereau, le conducteur de boteur chargeur et pelleteur confirmé, structurant ainsi la filière de conduite d'engins miniers, en réponse aux opérateurs.

Le CQP « **Conducteur de tombereau dans une exploitation minière** » est le premier niveau des trois CQP.

Le CQP « **Conducteur d'engins miniers polyvalent** » en constitue le second niveau et le CQP « **Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière** » le troisième et dernier de niveau V.



Les titulaires des CQP « Conducteurs de tombereau, d'engins miniers polyvalents et de pelle hydraulique » exercent leurs activités dans les exploitations minières.

Durant leur formation, les titulaires des CQP ont acquis un ensemble de compétences qui leur permettent de maîtriser les fonctions et les interactions constitutives d'une machine appartenant à l'option préparée.

Ils possèdent des capacités et des compétences assurant :

- La possession de savoirs pluri technologiques et pluri techniques nécessaires à la compréhension du contexte professionnel.
- L'actualisation et l'approfondissement des connaissances pour répondre aux évolutions des matériels et des services rendus à l'entreprise.

Selon les spécificités matérielles ou environnementales du CQP préparé, le titulaire du CQP, dans la conduite de ses activités, adopte un comportement qui l'amène à respecter les règles d'ergonomie, d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Article 2 : Création, Classification et modification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer trois Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) intitulés :

- 1) « **Conducteur de tombereau dans une exploitation minière** ».
- 2) « **Conducteur d'engins miniers polyvalent** ».
- 3) « **Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière** ».

Ces certificats de qualification professionnelle permettent les positionnements suivants sur la grille de classification de l'accord professionnel de travail de la branche, soit :

CQP Conducteur de tombereau dans une exploitation minière :	Niveau II - Echelon 1.
CQP Conducteur d'engins miniers polyvalent :	Niveau II – Echelon 3.
CQP conducteur de pelle hydraulique :	Niveau II – Echelon 3.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident que toute modification ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission Mixte Paritaire « Industries Extractives Mines et Carrières », dans les mêmes formes et conditions que celles ayant prévalu à la mise en place des CQP.

Article 3 : Référentiels Professionnels

Les référentiels « professionnel » décrivent les activités qui peuvent être exercées, en tout ou partie, par un professionnel.

Chaque CQP est ainsi constitué d'activités type du noyau dur de l'emploi et d'une activité d'extension.



Chaque activité type est déclinée en une liste de compétences. Ces activités constituent le référentiel professionnel de chaque CQP.

Voir Annexes :

1-A pour le référentiel professionnel du CQP Conducteur de tombereau.

2-A pour le référentiel professionnel du CQP Conducteur d'engins miniers polyvalent.

3-A pour le référentiel professionnel du CQP conducteur de pelle hydraulique.

Article 4 : Référentiels de certification

Ils définissent les modalités d'évaluation des compétences techniques et professionnelles d'une personne en vue d'exercer les professions de « Conducteurs de tombereau », « Conducteur d'engins miniers polyvalents » et « Conducteur de pelle hydraulique ».

Ils fixent les objectifs de formation et les critères qui feront l'objet de l'examen. Ils prévoient les exigences minimales à l'égard des candidats et des organismes de formation (compétences, moyens...).

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir les CQP « Conducteur de tombereau », « Conducteur d'engins miniers polyvalents » et « Conducteur de pelle hydraulique » doivent respecter impérativement les référentiels de certification qui définissent :

- Les unités constitutives de la certification.
- Les conditions de délivrance de la certification.
- Contrôle, jury et évaluation.
- Délivrance du CQP.

Voir Annexes :

1-B pour le référentiel certification du CQP Conducteur de tombereau.

2-B pour le référentiel certification du CQP Conducteur d'engins miniers polyvalent.

3-B pour le référentiel certification du CQP conducteur de pelle hydraulique.

Article 5 : Voie d'accès

- Après un parcours continu de formation sanctionné par des évaluations en cours de formation et un examen final.
- Après 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.
- Par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 6 : Délivrance

DC- BB
- C

Un Certificat sera délivré aux candidats déclarés admis, après validation par la branche du procès-verbal signé par le jury.

Article 7 : Inscription au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du « **CQP Conducteur de tombereau dans une exploitation minière** », du CQP «**Conducteur d'engins miniers polyvalent** », et du CQP « **Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière** » au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC).

Article 8 : 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 des articles Lp 334-12 & Lp 334-13 du Code du Travail.

Fait à Nouméa, le

MEDEF - NC

SIN
juste
San
clinet

CGT-FORCE OUVRIERE

COGETRA / USGCINC/STOP

UPA

USOENC

CGPME

CSTNC

USTKE

UT-CFE-CGC

AVENANT N°18 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

Certificat de Qualification Professionnelle « Technicien Supérieur en Maintenance d'Engins »

Article 1 : Contexte

Les matériels d'engins miniers et de travaux publics sont de plus en plus complexes et l'évolution de leurs technologies est de plus en plus rapide. L'informatique, l'hydraulique et l'électronique y contribuent largement. Leur utilisation et leur maintenance nécessitent la maîtrise des règles et procédures de sécurité de plus en plus difficiles.

La maintenance étant au cœur de la production des entreprises, le « Technicien Supérieur en Maintenance d'Engins » connaît parfaitement l'environnement dans lequel il intervient. Le « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » possède des capacités et des compétences assurant le bon déroulement des opérations de maintenance curative ou préventive des engins et il garantit les conditions de sécurité de travail pour son équipe. Il est le responsable de la disponibilité du parc engins donc de la productivité du site/ du chantier.

Le technicien supérieur est à l'interface du client et des équipes techniques et au contact permanent du client. Il gère donc en première ligne la satisfaction du client.

Il travaille étroitement avec les autres services de l'entreprise : achats, production, service après-vente, support technique, HSE....

Le titulaire du CQP « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » exerce ses activités dans la maintenance, le développement et la distribution des matériels. Les principaux secteurs susceptibles de l'accueillir sont la mine, le commerce, les travaux publics, le forage et le levage, l'agriculture.

Le titulaire du CQP « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » est chargé :

- D'animer et encadrer une équipe de mécaniciens et/ ou techniciens ;
- D'assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance ;
- De garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive ou curative ;
- De gérer les stocks de pièces détachées ;
- D'assurer la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe.

Durant sa formation, le titulaire du CQP « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » a acquis un ensemble de compétences qui lui permet de maîtriser les fonctions et les interactions constitutives d'un matériel appartenant à l'option préparée.

En conséquence, selon les spécificités matérielles ou environnementales de l'option préparée, le titulaire du CQP « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » est capable après une expérience initiale en entreprise :

- D'accueillir, de conseiller le client et de réceptionner le matériel ;
- De suivre un plan de maintenance préventive ou curative ;
- D'effectuer un diagnostic en utilisant les outils dédiés et méthodes d'analyse ;
- De planifier les opérations et d'assurer le suivi de l'intervention ;
- D'évaluer le respect des règles de l'art dans le cadre d'une intervention et prendre en compte l'obligation de résultat et le devoir de conseil ;

- De prendre en charge les problèmes liés à la prévention des risques professionnels (hygiène et sécurité).
- D'animer l'équipe et développer l'esprit de service client ;
- D'évaluer les performances, connaissances et compétences comportementales individuelles et de réaliser les entretiens individuels de ses collaborateurs ;
- De rendre compte de ses activités développées ;

Dans son domaine d'activité, il doit être capable d'utiliser les outils informatiques et de maîtriser une langue étrangère (Anglais).

Conformément à la délibération n°39 CP du 29 novembre 2006 qui permet à toute branche professionnelle de créer des référentiels d'emploi et de certification et de demander leur inscription au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie, les professionnels ont décidé la création du CQP « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » dans les branches « Commerce et Divers », « BTP » et « Industries Extractives Mines et Carrières », dans le cadre d'une Commission Mixte Paritaire réunissant ces trois branches et constituée à cet effet.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) sont créés et délivrés par la branche professionnelle. Les CQP permettent aux demandeurs d'emploi et aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue, adaptée aux caractéristiques de l'emploi et aux besoins des entreprises dans le domaine de la réparation et de la maintenance automobile.

Article 2 : Création et Classification

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

« Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins »

Ce certificat permet l'accès, en entrée dans le métier, au **Niveau III, échelon 1** de la classification de l'accord professionnel « Industries Extractives Mines et Carrières », dans la filière « réparation automobile ».

Article 3 : Objectifs Généraux

- D'une part, il s'agit de qualifier des professionnels en leur permettant d'acquérir au cours de la formation (ou de valider) l'ensemble des compétences requises pour réaliser, en autonomie, les activités suivantes :
 - Des diagnostics et interventions sur :
 - Des moteurs thermiques et équipements périphériques,
 - Les systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.
 - La gestion et l'organisation relative à la fonction « Technicien Supérieur en Maintenance d'Engins »
- D'autre part, il s'agit de développer les compétences permettant à de jeunes salariés de s'adapter à des situations professionnelles en évolution.

Article 4 : Organisation du CQP, Référentiels

Le présent CQP « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » est structuré en trois parties distinctes, deux sont jointes au présent avenant :

Partie 1 - Le Référentiel Emploi est constitué des données relatives aux caractéristiques de la qualification « Technicien Supérieur en Maintenance d'Engins », ainsi que du document interface activités/formations correspondant, qui ont pour fonction :

- De délimiter l'ensemble des activités auxquelles sont préparés les futurs titulaires du présent CQP.
- D'établir le lien entre les activités constitutives de la qualification et les compétences visées par la formation au présent C.Q.P.

Partie 2 - Le Référentiel Certification est constitué de l'ensemble des informations concernant la certification :

- Les conditions de mise en œuvre de la formation par l'organisme de formation et dans l'entreprise,
- La définition des modalités d'évaluation,
- Les modalités institutionnelles de la validation des acquis de l'expérience.

Article 5 : Conditions de mise en œuvre des actions de formation

Pour la mise en œuvre des actions de formation concernant le secteur automobile, il est créé au sein de la branche « Commerce et divers – secteur automobile » une « **Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique des Services de l'Automobile** », composée des représentants du « secteur automobile » désignés par les organisations syndicales et patronales signataires de l'accord de branche.

Cette commission habilite les organismes susceptibles de mener à bien les actions de formation concernant le secteur automobile.

Pour ce faire, cette commission s'appuie, par convention, sur l'expertise du GNFA PACIFIC.

Cependant, sous le contrôle de ladite commission, les partenaires sociaux s'accordent pour confier, prioritairement à l'organisme GNFA PACIFIC le soin d'organiser les actions de formation concernant le secteur automobile et particulièrement celles permettant la délivrance du présent C.Q.P.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident que toute modification ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission Mixte Paritaire regroupant les trois branches « Commerce et Divers », « BTP » et « Industries Extractives Mines et Carrières », ce, dans les mêmes formes et conditions que celles ayant prévalu à la mise en place du CQP.

Article 6 : Voies d'accès

Le présent CQP est accessible par les trois voies suivantes :

- Un parcours de formation se soldant par une épreuve finale.
- Un parcours de formation alternant des périodes d'emploi et des périodes de formation permettant la validation des différents modules.
- 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 candidat obtient le présent CQP quand il a validé toutes les épreuves écrites et pratiques, conformément aux dispositions du référentiel de certification.

Article 7 : Délivrance

Un Certificat, imprimé à l'en-tête du GNFA Pacific, avec la mention « **agréé par la Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique des Services de l'Automobile** », sera délivré aux candidats déclarés admis.

DG, BO, MM, CW

Article 8 : Inscription au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du CQP « Technicien Supérieur de Maintenance d'Engins » au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC).

Article 9 : 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 des articles LP 334-12 et 334-13 du Code du Travail.

Fait à Nouméa, le 13/11/2014

MEDEF - NC

Catherine WEHBE

SIN

Didier Grosquain

UPA

Jean-Louis LAVAL

CSPME

Valérie MELLOTT

CGT-FORCE OUVRIERE

Bernard BELLIER

COGETRA / USGCINC

CSTNC

SLUA

USOENC

USTKE

UT CFE CGC

Vu la délibération n° 2014-51D/GNC du 26 juin 2014 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° 2014-5676/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant l'installation des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2014-5678/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant la prise de fonctions de la présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 18 décembre 2014 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9109 du 30 décembre 2014,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 37 à l'accord professionnel de la branche « commerce et divers » signé le 13 novembre 2014, 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.

*La présidente du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
CYNTHIA LIGEARD*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue social
et de la formation professionnelle
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2015-237/GNC du 24 février 2015 relatif à l'avenant n° 38 du 18 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « commerce et divers »

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° 6 du 27 mai 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2014-51D/GNC du 26 juin 2014 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° 2014-5676/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant l'installation des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2014-5678/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant la prise de fonctions de la présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 18 décembre 2014 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9109 du 30 décembre 2014,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 38 à l'accord professionnel de la branche « commerce et divers » signé le 18 novembre 2014, 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.

*La présidente du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
CYNTHIA LIGEARD*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue social
et de la formation professionnelle
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES*

Arrêté n° 2015-239/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 13 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières »

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° 6 du 27 mai 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2014-51D/GNC du 26 juin 2014 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° 2014-5676/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant l'installation des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2014-5678/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant la prise de fonctions de la présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 18 décembre 2014 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9109 du 30 décembre 2014,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières » signé le 13 novembre 2014, 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.

*La présidente du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
CYNTHIA LIGEARD

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue social et
de la formation professionnelle*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2015-241/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 26 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « hôtels, bars, cafés, restaurants autres établissements similaires »

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° 6 du 27 mai 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2014-51D/GNC du 26 juin 2014 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° 2014-5676/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant l'installation des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2014-5678/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant la prise de fonctions de la présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 18 décembre 2014 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9099 du 11 décembre 2014,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « hôtels, bars, cafés, restaurants autres établissements similaires » signé le 26 novembre 2014, 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.

*La présidente du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
CYNTHIA LIGEARD

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue social et
de la formation professionnelle*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2015-243/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 5 septembre 2014 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° 6 du 27 mai 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2014-51D/GNC du 26 juin 2014 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° 2014-5676/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant l'installation des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2014-5678/GNC-Pr du 5 juin 2014 constatant la prise de fonctions de la présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail le 18 décembre 2014 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9073 du 23 septembre 2014,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « industries de Nouvelle-Calédonie » signé le 5 septembre 2014, 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.

*La présidente du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
CYNTHIA LIGEARD

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi, du dialogue social et
de la formation professionnelle*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2015-245/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 33 du 28 juillet 2014 à l'accord professionnel de la branche « bâtiments – 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 ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 6 du 27 mai 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

AVENANT N°28 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL

« DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

L'avenant n°28 à l'Accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières » du 29 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°26.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 12 bis « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 12 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 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. ».

ARTICLE 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 10 bis « Entretien annuel d'évaluation » :

« Article 10 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 ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

MF

W W

SM

Ah

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

Dans le titre IV « Dispositions diverses », il est créé un article 1 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 1 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

Les parties signataires demandent son extension 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 publication au journal officiel de Nouvelle-Calédonie.

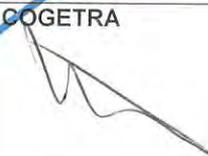
Fait à Nouméa, le 29 novembre 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

MEDEF-NC 	MEDEF-NC 	MEDEF-NC	MEDEF-NC
MEDEF-NC	MEDEF-NC	CPME <i>CAID Aude</i> 	

COLLEGES DES SALARIES :

CSTC-FO	CSTNC	USOENC 	USTKE
USTKE 	UT-CFE-CGC <i>Musulinis</i>	COGETRA 	FCCNC
DTE-NC	DIMENC		

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

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

Mouvement
des **Entreprises**
de Nouvelle Calédonie



Mise à jour : Mars 2022

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES - MINES ET CARRIERES
Signé le 8 juin 1990 - Etendu par arrêté 133-T du 10 janvier 1991 (JONC 05.02.1991)

Nature	Signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Accord <i>Extension</i>	08.06.1990 <i>Arrêté 133-T du 10.01.1991</i> <i>JONC du 05.02.1991</i>	Valeur de point : 518 F	01.01.1990
Avenant n° 1 <i>Extension</i>	23.05.1991 <i>Arrêté 1544 du 01.10.1991</i> <i>JONC du 29.10.1991</i>	Valeur de point : 535 F	01.07.1991
Avenant n° 2 <i>Extension</i>	24.06.1992 <i>Arrêté 4551-T du 04.09.1992</i> <i>JONC du 22.09.1992</i>	Valeur de point : 545 F 551 F	01.07.1992 01.01.1993
Avenant n° 3 <i>Extension</i>	24.08.1994 <i>Arrêté 3755-T du 29.09.1994</i> <i>JONC du 25.10.1994</i>	Valeur de point : 561 F	01.07.1994
Avenant n° 4 <i>Extension</i>	05.07.1996 <i>Arrêté 3215-T du 08.08.1996</i> <i>JONC 7166 du 27.08.1996</i>	Valeur de point : 566 F 571 F	01.01.1996 01.07.1996
Avenant n° 5 <i>Extension</i>	29.11.2001 <i>Arrêté 2002-105/GNC du 17.01.2002</i> <i>JONC 7607 du 22.01.2002</i>	Valeur de point : 604 F 606 F	01.01.2002 01.07.2002
Avenant n° 6 <i>Extension</i>	05.03.2003 <i>Arrêté 2003-1461/GNC du 28.05.2003</i> <i>JONC 7706 du 03.06.2003</i>	Valeur de point : 616 F	01.04.2003
Avenant n° 7 <i>Extension</i>	21.08.2003 <i>Arrêté 2004-393/GNC du 26.02.2004</i> <i>JONC 7767 du 02.03.2004</i>	Intégration de la prime de productivité dans le salaire minimum conventionnel : + 11 points d'indice hiérarchique	
Avenant n° 8 <i>Extension</i>	11.12.2003 <i>Arrêté 2004-399/GNC du 26.02.2004</i> <i>JONC 7767 du 02.03.2004</i>	Valeur de point : 622 F	01.01.2004
Avenant n° 9 <i>Extension</i>	25.03.2005 <i>Arrêté 2005-1711/GNC du 07.07.2005</i> <i>JONC 7877 du 12.07.2005</i>	Valeur de point : 628 F Fusion des 3 échelons du niveau I qui correspond au SMG 1 ^{er} échelon : 146 --> SMG 2 ^{ème} échelon : 156 --> SMG 3 ^{ème} échelon : 166 --> SMG	01.04.2005 110 000 F 110 000 F 110 000 F
Avenant n° 10 <i>Extension</i>	07.12.2005 <i>Arrêté 2006-1817/GNC du 11.05.2006</i> <i>JONC 7952 du 16.05.2006</i>	Valeur de point : 638 F	01.01.2006
		Modification des indices hiérarchiques :	
		Niveau I Niveau II 1 ^{er} échelon : 181 --> 185	115 000 F 118 030 F
Avenant n° 11 <i>Extension</i>	23.11.2006 <i>Arrêté 2007-515/GNC du 08.02.2007</i> <i>JONC 8028 du 13.02.2007</i>	Valeur de point : 649 F	01.01.2007
		Modification des indices hiérarchiques :	
		Niveau I Niveau II 1 ^{er} échelon : 185 --> 188	120 000 F 122 012 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES - MINES ET CARRIERES
Signé le 8 juin 1990 - Etendu par arrêté 133-T du 10 janvier 1991 (JONC 05.02.1991)

Nature	Signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application	
Avenant n° 12 <i>Extension</i>	31.10.2007 <i>Arrêté 2007-6021/GNC du 28.12.2007</i> <i>JONC 8148 du 28.12.2007</i>	Valeur de point : 662 F	01.01.2008	
		Modification des indices hiérarchiques :		
		Niveau I Niveau II 1 ^{er} échelon : 185 --> 188	120 000 F 124 456 F	
Avenant n° 13 <i>Extension</i>	22.12.2008 <i>Arrêté n° 2009-791/GNC du 17.02.2009</i> <i>JONC n° 8295 du 26 février 2009</i>	Valeur de point : 680 F	01.01.2009	
Avenant n°14 <i>Extension</i>	19.02.2010 <i>Arrêté n°2010-1779/GNC du 20.04. 2010</i> <i>JONC n°8471 du 29.04.2010</i>	Valeur de point : 687 F	01.02.2010	
		688 F	01.09.2010	
Avenant n°15 <i>Extension</i>	17.02.2011 <i>Arrêté n°2011-1055/GNC du 26 .05.2011</i> <i>JONC n°4159 du 02.06.2011</i>	Valeur de point : 708 F	01.02.2011	
		Modification des indices hiérarchiques :		
		Niveau I	140 000 F	
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 203	143 724 F
			2 ^{ème} échelon : 206	145 848 F
			3 ^{ème} échelon : 213	150 804 F
		Niveau III	1 ^{er} échelon : 238	168 504 F
2 ^{ème} échelon : 248	175 584 F			
Agents de maîtrise				
AM1 : 258	182 664 F			
AM2-T1 : 283	200 364 F			
AM3-T2 : 303	214 524 F			
AM4-T3 : 333	235 764 F			
AM5-T4 : 353	249 924 F			
AM6-T5 : 379	268 332 F			
AM7-T6 : 409	289 572 F			
Avenant n°15 <i>Extension</i>	27.12.2011 <i>Arrêté n°2011-1477/GNC du 019.07. 2011</i> <i>JONC n°8670 du 28.07.2011</i>	Certificat de Qualification Professionnelle « Technicien Maintenance Engins Miniers et Matériels de Travaux Publics » Avenant inclus à la présente Convention		
Avenant n°16 <i>Extension</i>	14.03.2011 <i>Arrêté n°2012-1497/GNC du 26.06.2012</i> <i>JONC n°8800 du 05-07-2012</i>	Valeur du point : 725 F	01.04.2012	
		Modifications des indices hiérarchiques :		
		Niveau I	150 000 F	
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 209	151 525 F
			2 ^{ème} échelon : 212	153 700 F
			3 ^{ème} échelon : 219	158 775 F
Niveau III	1 ^{er} échelon : 240	174 000 F		
	2 ^{ème} échelon : 250	181 250 F		
Agents de Maîtrise				
AM1 : 260	188 500 F			
AM2-T1 : 283	205 175 F			
AM3-T2 : 303	219 675 F			

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES - MINES ET CARRIERES
Signé le 8 juin 1990 - Etendu par arrêté 133-T du 10 janvier 1991 (JONC 05.02.1991)

Nature	Signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application	
Avenant n°16 <i>Suite</i>		AM4-T3 : 333 AM5-T4 : 353 AM6-T5 : 379 AM7-T6 : 409	241 425 F 255 925 F 274 775 F 296 525 F	
Avenant n°17 <i>Extension</i>	26.11.2013	Certificats de Qualification Professionnelle 1 - Conducteur de tombereau dans une exploitation minière 2 - Conducteur d'engins miniers polyvalent 3 - Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière Avenant inclus à la présente convention		
Avenant n°18 <i>Extension</i>	13.11.2014 <i>Arrêté n°2015-239/GNC du 24/02/2015</i>	Certificat de Qualification Professionnelle « Technicien supérieur en maintenance d'engins » Avenant inclus à la présente Convention		
Avenant n°19 <i>Extension</i>	22 décembre 2014 <i>Arrêté 2015-611/GNC du 21/04/2015</i>	Valeur de point : 731 F	01.01.2015	
		Modifications des indices hiérarchiques :		
		Niveau I		151 985 F
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 210	153 510 F
			2 ^{ème} échelon : 213	155 703 F
			3 ^{ème} échelon : 220	160 820 F
		Niveau III	1 ^{er} échelon : 240	175 440 F
			2 ^{ème} échelon : 250	182 750 F
		Agents de Maîtrise		
			AM1 : 260	190 060 F
	AM2-T1 : 283	206 873 F		
	AM3-T2 : 303	221 493 F		
	AM4-T3 : 333	243 423 F		
	AM5-T4 : 353	258 043 F		
	AM6-T5 : 379	277 049 F		
	AM7-T6 : 409	298 979 F		
Ingénieurs et Cadres				
Position A		4 040 000 F		
Position B	Catégorie 1	4 735 000 F		
	Catégorie 2	5 780 000 F		
Position C		7 682 000 F		
Avenant n°20 <i>Extension</i>	12 avril 2017 <i>Arrêté 2017-1465/GNC du 27/06/2017</i>	Valeur de point : 732 F	01.05.2017	
		Modifications des indices hiérarchiques :		
		Niveau I		SMG
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 210 - > 211	154 452 F
			2 ^{ème} échelon : 213 - > 214	156 648 F
			3 ^{ème} échelon : 220 - > 221	161 772 F
Niveau III	1 ^{er} échelon : 240 - > 240,5	176 046 F		
	2 ^{ème} échelon : 250 - > 250,5	183 366 F		

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES - MINES ET CARRIERES
Signé le 8 juin 1990 - Etendu par arrêté 133-T du 10 janvier 1991 (JONC 05.02.1991)

Nature	Signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°20 <i>Suite</i>		Agents de Maîtrise	
		AM1 : 260 - > 260,5	190 686 F
		AM2-T1 : 283	207 156 F
		AM3-T2 : 303	221 796 F
		AM4-T3 : 333	243 756 F
		AM5-T4 : 353	258 396 F
		AM6-T5 : 379	277 428 F
		AM7-T6 : 409	299 388 F
		Ingénieurs et Cadres	
		Position A	4 045 656 F
Position B	Catégorie 1 4 741 629 F		
	Catégorie 2 5 788 092 F		
Position C	7 692 755 F		
Avenant n°21	17 novembre 2017 <i>Arrêté 2018-451/GNC du 06/03/2018</i>	Valeur du point 735 F	01.01.2018
		Modifications des indices hiérarchiques :	
	Niveau I		155 696 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 211 - > 212	155 820 F
		2 ^{ème} échelon : 214	157 290 F
		3 ^{ème} échelon : 221	162 435 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 240,5	176 768 F
		2 ^{ème} échelon : 250,5	184 118 F
	Agents de Maîtrise		
		AM1 : 260,5	191 468 F
		AM2-T1 : 283	208 005 F
		AM3-T2 : 303	222 705 F
		AM4-T3 : 333	244 755 F
		AM5-T4 : 353	259 455 F
		AM6-T5 : 379	278 565 F
	AM7-T6 : 409	300 615 F	
Ingénieurs et Cadres			
Position A		4 063 861 F	
Position B	Catégorie 1	4 762 966 F	
	Catégorie 2	5 814 138 F	
Position C		7 727 372 F	
Avenant n°22	26 novembre 2018 <i>Arrêté 2019-31/GNC du 03/01/2019</i>	Valeur du point 737 F	01.01.2019
		Modifications des indices hiérarchiques :	
	Niveau I		156 568 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 212 - > 214	157 718 F
		2 ^{ème} échelon : 214 - > 216	159 192 F
		3 ^{ème} échelon : 221	162 877 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 240,5	177 249 F
		2 ^{ème} échelon : 250,5	184 619 F

Avenant n°7
à l'Accord Professionnel Territorial
des Industries Extractives Mines et Carrières

Article 1 : Les indices hiérarchiques, prévus au Chapitre II – Rémunérations – Article 15 : Rémunération conventionnelle de l'accord professionnel, sont majorés de 11 points, en contrepartie de la suppression de la prime de productivité sur les chantiers d'extraction à ciel ouvert prévue au Chapitre III – Primes et Indemnités – Article 17 : Prime de productivité.

Article 2 : L'article 17 : « Prime de productivité » est supprimé et remplacé par :
« Article 17 – Majoration pour travaux dans une mine souterraine
Une majoration de 4% du taux horaire de l'agent classé 1^{er} échelon, niveau I, sera attribuée aux travailleurs employés dans une mine souterraine ».

Article 3 : Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2004, sous réserve de son extension par le Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Rappel : il est rappelé que les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (SMG).

Fait à Nouméa, le 21 août 2003

MEDEF-NC

M. JEUDY

M. PERONNET

Syndicat des Industries de la Mine

Mme DECAMP

M. CHAUTARD

M. LEVASSEUR

Mme PERRONNET

Union des Syndicats Ouvriers & Employés de NC (U.S.O.E.N.C.)

M. POANIEWA

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)

M. BERNALEAU

Union des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

Union des Syndicats Généraux du Commerce (USGCINC)

M. KABAR

M. AZZARO

Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

Pour la Direction du Service des Mines et de l'Energie

Mme Lauretta DEVAUX

M. Jean-Sébastien BAILLE

Pour la Direction du Travail

M. Gilles de VANSSAY

pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 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,
PIERRE FROGIER*

*Le membre du gouvernement
chargé du dialogue social,
de la fonction publique, des transports
aériens et des communications,
PIERRE MARESCA*

Arrêté n° 2004-391/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 du 19 novembre 2003 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

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'ordonnance modifiée 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 modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en ses articles 38 et suivants ;

Vu la délibération n° 318 du 21 novembre 2002 relative à la composition du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la séance du congrès de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 relative à l'élection des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4692/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4694/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2002-76D/GNC du 3 décembre 2002 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'avis émis par la commission consultative du travail le 16 janvier 2004 ;

Vu l'avis administratif publié le 9 décembre 2003 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'avenant salarial n° 6 du 19 novembre 2003 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires signé le 4 janvier 1999 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 des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 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,
PIERRE FROGIER*

*Le membre du gouvernement
chargé du dialogue social,
de la fonction publique, des transports
aériens et des communications,
PIERRE MARESCA*

Arrêté n° 2004-393/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 21 août 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

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'ordonnance modifiée 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 modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en ses articles 38 et suivants ;

Vu la délibération n° 318 du 21 novembre 2002 relative à la composition du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la séance du congrès de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 relative à l'élection des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4692/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4694/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2002-76D/GNC du 3 décembre 2002 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'avis émis par la commission consultative du travail le 16 janvier 2004 ;

Vu l'avis administratif publié le 9 septembre 2003 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'avenant n° 7 du 21 août 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie signé le 8 juin 1990 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 des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 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,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé du dialogue social,
de la fonction publique, des transports
aériens et des communications,*
PIERRE MARESCA

Arrêté n° 2004-395/GNC du 2004 relatif à l'extension de l'avenant n° 1-D du 6 novembre 2003 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

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

Vu l'ordonnance modifiée 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 modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 39 et suivants ;

Vu la délibération n° 318 du 21 novembre 2002 relative à la composition du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la séance du congrès de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 relative à l'élection des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4692/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4694/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 2002-76D/GNC du 3 décembre 2002

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'avis émis par la commission consultative du travail le 16 janvier 2004 ;

Vu l'avis administratif publié le 2 décembre 2003 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'avenant n° 1-D du 6 novembre 2003 des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires signé le 21 décembre 1999 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 des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 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,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé du dialogue social,
de la fonction publique, des transports
aériens et des communications,*
PIERRE MARESCA

Arrêté n° 2004-397/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 20 novembre 2003 à l'accord professionnel des établissements hospitaliers privés (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

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

Vu l'ordonnance modifiée 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 modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en ses articles 38 et suivants ;

Vu la délibération n° 318 du 21 novembre 2002 relative à la composition du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la séance du congrès de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 relative à l'élection des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Avenant salarial n°24 à l'Accord Professionnel Territorial DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'Accord Professionnel Territorial des "Industries Extractives Mines et Carrieres" signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

744 Frs à compter du 1er janvier 2021

Article 2 :

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – « Dispositions relatives aux Ingénieurs et Cadres », les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

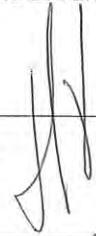
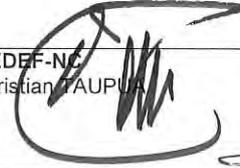
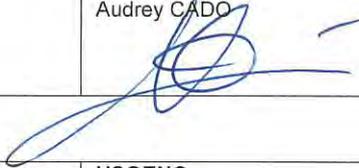
Rémunération annuelle 2021	
Position A	4 113 225
Position B Catégorie 1	4 820 822
Catégorie 2	5 884 763
Position C	7 821 237

Article 3 :

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2021** sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article LP 334-12 et suivants du code du travail.

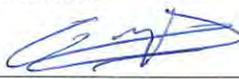
Fait à Nouméa, le 1^{er} décembre 2020,

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

MEDEF-NC Eric DINAHET 	MEDEF-NC Thomas SEVETRE 	MEDEF-NC Christian FAUPEL 	MEDEF-NC Laurent MONTAGNAT 
MEDEF-NC François GOVAN 	MEDEF-NC Hugues DE METZ 	CPME Audrey CADO 	

COLLEGES DES SALARIES :

CSTC-FO	CSTNC	USOENC	USTKE Léonard WAHMETU 
USTKE Constant TIAVOUANE 	UT-CFE-CGC Sandrine MELDERIO 	COGETRA	FCCNC

DTE-NC Christelle DENAT 	DIMENC Sandra GAYRAL 
---	--



Structure de la grille de classifications
 et du barème des salaires minimaux hiérarchiques
 pour le secteur **INDUSTRIES EXTRACTIVES**
MINES ET CARRIERES

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er janvier 2021 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Employés, Techniciens Ouvriers		Agents de Maîtrise		Employés Techniciens Ouvriers	Agents de Maîtrise
		Indices hiérar.	Code de désignation	Indices hiérar.	Code de désignation		
I	1er	SMG				156 568	
	1er	214	Q1 E4 T4			159 216	
	2ème	216	E5 T5			160 704	
II	3ème	221	Q2 E6 T6			164 424	
	1er	240,5	Q3 E7 T7	260,5	AM 1	178 932	193 812
	2ème	250,5	HQ E8 T8			186 372	
III	3ème			283	AM2-T1		210 552
	1er			303	AM3-T2		225 432
	2ème			333	AM4-T3		247 752
IV	3ème						
	1er			353	AM5-T4		262 632
	2ème			379	AM6-T5		281 976
V	3ème			409	AM7-T6		304 296

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

		2021
Position A		4 113 225 xpf
Position B	Catégorie 1	4 820 822 xpf
	Catégorie 2	5 884 763 xpf
Position C		7 821 237 xpf