



AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMISEE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITES QUI ONT ETE CREEÉS AU SEIN DU PRESENT DOCUMENT,

ET

COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIEES NOTAMMENT A VOTRE SYSTEME D'EXPLOITATION ET A LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,

NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT A <u>TELECHARGER</u> ET DONC A <u>ENREGISTRER</u> CE DERNIER.

BONNE LECTURE!

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





Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Industries extractives mines et carrières



Année 2021

Immeuble «Le Plexus» - 3ème étage - 63 rue Fernand Forest - Ducos - Nouméa BP M2, 98849 Nouméa Cedex - Téléphone : 27.55.72 - www.dtenc.gouv.nc



ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « ÎNDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	7
Article 1 : Champ d'application	7
Article 2	7
Article 3 : Cadre juridique	
Article 4 : Durée	
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale	
Article 6: Révision	
Article 7 : Avenants	
Article 6 : Interpretation de l'accord professionner Article 9 : Personnel visé	
Article 10 : Formation et perfectionnement professionnels	8
Article 11 : Mobilité	
Article 12 : Changements d'affectation	8
TITRE II - OUVRIERS - EMPLOYES - TECHNICIENS - AGENTS DE MAITRISE	9
Article 13 : Présentation du système de classification retenu	9
Article 14 : Nomenclature des emplois par filières	12
CHAPITRE II - REMUNERATIONS	
Article 15 : Rémunération conventionnelle	22
CHAPITRE III - PRIMES ET INDEMNITES	24
Article 16 : Prime d'ancienneté	
Article 17: Majoration pour travaux dans une mine souterraine	
Article 18 : Prime de travaux en continu	
Article 19 : Indemnité de panier	
Article 20 : Prime de travaux periloles, dangereux, insalubles	
Article 22 : Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit et le dimanche	
CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL	
Article 23 : Heures supplémentaires	
Article 24 : Variations saisonnières d'activité	
CHAPITRE V - JOURS FERIES	26
Article 25 : Jours fériés chômés	26
CHAPITRE VI - DEPLACEMENTS - MISSIONS	
Article 26 : Trajets pour se rendre sur les chantiers miniers	
Article 27 : Missions occasionnelles	27
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGENIEURS-CADRES	28
Article 1 : Dispositions générales	20
Article 1: Dispositions generales Article 2: Classification	
Article 3 : Appointements réels.	
Article 4 : Appointements minima	
Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation	
Article 6 : Promotion - Perfectionnement - Recyclage	
Article 7	
Article 8 : Prime de fin d'année	
Article 9 : Entretien annuel	
Article 11 : Maladie	
Article 12 : Préavis réciproque	
Article 13 : Départ en retraite	
Article 14 : Caisse de retraites des ingénieurs et cadres	31
TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES	32
Article 1 : Heures pour recherche d'emploi	
Article 2 : Avantages acquis	
STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES HIERARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2021	
ANNEXES	34
ARRETE N° 133-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES	S EXTRACTIVES
ARRETE N° 133-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES MINES ET CARRIERES	S EXTRACTIVES
Arrete n° 133-T du 10 janvier 1991 relatif a l'extension de l'accord professionnel territorial des industries mines et carrieres	S EXTRACTIVES
ARRETE N° 133-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES MINES ET CARRIERES	S EXTRACTIVES 34 ROFESSIONNEL
ARRETE N° 133-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES MINES ET CARRIERES	S EXTRACTIVES34 ROFESSIONNEL35 ROFESSIONNEL
ARRETE N° 133-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES MINES ET CARRIERES	S EXTRACTIVES



ARRETE N° 3215-T DU 8 AOUT 1996 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 5 JUILLET 1996 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES, MINES ET CARRIERES
ARRETE N° 2002-105/GNC DU 17 JANVIER 2002 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 29 NOVEMBRE 2001 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES "INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)
ARRETE N° 2003-1461/GNC DU 28 MAI 2003 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 5 MARS 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)
ARRETE N° 2004-393/GNC DU 26 FEVRIER 2004 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 21 AOUT 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)
ARRETE N° 2004-399/GNC DU 26 FEVRIER 2004 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 11 DECEMBRE 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)
ARRETE N° 2005-1711/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 25 MARS 2005 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES DES « MINES ET CARRIERES » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 51 ARRETE N° 2006-1817/GNC DU 11 MAI 2006 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 7 DECEMBRE 2005 A L'ACCORD
PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES
PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
ARRETE N° 2011-1055/GNC DU 26 MAI 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 15 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
ARRETE N° 2011-1477/GNC DU 19 JUILLET 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE »
ARRETE N° 2012-1497/GNC DU 26 JUIN 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 16 DU 14 MARS 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
AVENANT N° 17 DU 26 NOVEMBRE 2013 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE » - [NON ETENDU]
PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÎNDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES » DU 8 JUIN 1990
ARRETE N° 2019-31/GNC DU 3 JANVIER 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 26 NOVEMBRE 2018 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « ÎNDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
ARRETE N° 2019-1759/GNC DU 6 AOUT 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 11 AVRIL 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
ARRETE N° 2020-167/GNC DU 4 FEVRIER 2020 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 23 DU 4 DECEMBRE 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »
ARRETE N° 2021-189/GNC DU 26 JANVIER 2021 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 24 DU 1ER DECEMBRE 2020 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »



Acte(s) juridique(s)	Voir article	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 133-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières (p. 530).	1	6755	05/02/1991	530	<u>Voir</u>	Accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières du 8 juin 1990
Arrêté n° 1544 du 1er octobre 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 23 mai 1991 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières (p. 2867).	1	6800	29/10/1991	2867	Voir	Avenant n° 1 du 23 mai 1991
Arrêté n° 4551-T du 4 septembre 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 du 24 juin 1992 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières (p. 3007).	1	6869	22/09/1992	3007	Voir	Avenant n° 2 du 24 juin 1992
Arrêté n° 3755-T du 29 septembre 1994 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 24 août 1994 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières (p. 3668).	1	7021	25/10/1994	3668	Voir	Avenant n° 3 du 24 août 1994
Arrêté n° 3215-T du 8 août 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 5 juillet 1996 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières (p. 3282).	1	7166	27/08/1996	3282	Voir	Avenant n° 4 du 5 juillet 1996
Arrêté n° 2002-105/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 29 novembre 2001 à l'accord professionnel territorial des "industries extractives mines et carrières" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 335).	1	7607	22/01/2002	335	<u>Voir</u>	Avenant n° 5 du 29 novembre 2001
Arrêté n° 2003-1461/GNC du 28 mai 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 du 5 mars 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 2586).	1	7706	03/06/2003	2586	Voir	Avenant salarial n° 6 du 5 mars 2003
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) (p. 969).	1	7767	02/03/2004	969	<u>Voir</u>	Avenant n° 7 du 21 août 2003
Arrêté n° 2004-399/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 11 décembre 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 971).	1	7767	02/03/2004	971	<u>Voir</u>	Avenant n° 8 du 11 décembre 2003
Arrêté n° 2005-1711/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 25 mars 2005 à l'accord professionnel des industries extractives des "Mines et carrières" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 4183).	1	7877	12/07/2005	4183	Voir	Avenant salarial n° 9 du 25 mars 2005
Arrêté n° 2006-1817/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 7 décembre 2005 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières (p. 3210).	1	7952	16/05/2006	3210	Voir	Avenant n° 10 du 7 décembre 2005
Arrêté n° 2007-515/GNC du 8 février 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 23 novembre 2006 à l'accord professionnel de la branche des «industries extractives mines et carrières» (p. 1136).	1	8028	13/02/2007	1136	Voir	Avenant n° 11 du 23 novembre 2006
Arrêté n° 2007-6021/GNC du 28 décembre 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 31 octobre 2007 à l'accord professionnel territorial des " Industries Extractives Mines et Carrières " (p. 9303).	1	8148	28/12/2007	9303	<u>Voir</u>	Avenant n° 12 du 31 octobre 2007
Arrêté n° 2009-791/GNC du 17 février 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 22 décembre 2008 à l'accord professionnel territorial des "Industries Extractives Mines et Carrières" (p. 1417).	1	8295	26/02/2009	1417	<u>Voir</u>	Avenant n° 13 du 22 décembre 2008
Arrêté n° 2010-1779/GNC du 20 avril 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 19 février 2010 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières (p. 3876).	1	8471	29/04/2010	3876	<u>Voir</u>	Avenant n° 14 du 19 février 2010
Arrêté n° 2011-1055/GNC du 26 mai 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 à l'accord professionnel territorial de la branche « des industries extractives mines et carrières » (p. 4159).	1	8650	02/06/2011	4159	<u>Voir</u>	Avenant salarial n° 15 du 17 février 2011
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" (p. 5691).	1	8670	28/07/2011	5691	<u>Voir</u>	Avenant n° 15 du 27 décembre 2010 CQP « Technicien maintenance engins miniers et matériels de travaux publics »
Arrêté n° 2012-1497/GNC du 26 juin 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 du 14 mars 2012 à l'accord professionnel territorial de la branche « des industries extractives mines et carrières » (p. 4826).	1	8800	05/07/2012	4826	Voir	Avenant salarial n° 16 du 14 mars 2012



et de l'Emproi	1					
Acte(s) juridique(s)	Voir article	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
-	-	-	-	-	ū	Avenant n° 17 du 26 novembre 2013 CQP: 1) « Conducteur de tombereau dans une exploitation minière » 2) « Conducteur d'engins miniers polyvalent » 3) « Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière »
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 » (p. 1862).	1	9131	05/03/2015	1862	Voir	Avenant n° 18 du 13 novembre 2014 CQP « Technicien supérieur en maintenance d'engins »
Arrêté n° 2015-611/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 22 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières » (p. 3503).	1	9150	30/04/2015	3503	Voir	Avenant n° 19 du 22 décembre 2014
Arrêté n° 2017-1465/GNC du 27 juin 2017 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 20 du 12 avril 2017 à l'accord professionnel territorial de la branche des « Industries extractives mines et carrières » du 8 juin 1990 (p. 8639).	1	9426	06/07/2017	8639	Voir	Avenant salarial n° 20 du 12 avril 2017
Arrêté n° 2018-451/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 21 du 17 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche des « industries extractives mines et carrières » (p. 2629).	1	9522	15/03/2018	2629	Voir	Avenant n° 21 du 17 novembre 2017
Arrêté n° 2019-31/GNC du 3 janvier 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 26 novembre 2018 à l'accord professionnel de la branche des « industries extractives mines et carrières » (p. 327).	1	9674	10/01/2019	327	Voir	Avenant n° 22 du 26 novembre 2018
Arrêté n° 2019-1759/GNC du 6 août 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 11 avril 2019 à l'accord professionnel de travail de la branche « industries extractives mines et carrières » (p. 15464).	1	9793	15/08/2019	15464	<u>Voir</u>	Avenant n° 22 du 11 avril 2019 RENOUVELLEMENT [REMPLACEMENT] du CQP « Technicien maintenance engins miniers et matériels de travaux publics » créé par l'avenant n° 15 du 27-12-2010
Arrêté n° 2020-167/GNC du 4 février 2020 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 23 du 4 décembre 2019 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières » (p. 2020).	1	9878	13/02/2020	2020	Voir	Avenant salarial n° 23 du 4 décembre 2019
Arrêté n° 2021-189/GNC du 26 janvier 2021 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 24 du 1er décembre 2020 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières » (p. 1963)	1	10086	04/02/2021	1963	<u>Voir</u>	Avenant salarial n° 24 du 1er décembre 2020



ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « 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 1er.

Le code de l'activité principale attribué par l'ITSEE (1) 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.

N.B.: (1) La direction territoriale de la statistique et des études économiques (DTSEE) devient <u>l'institut territorial de la statistique et des études (ITSEE) en 1985</u>, puis ISEE en 1999.

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 1er.

Il a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'accord interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques à la branche étudiée (1).

N.B.: (1) Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994.

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.

N.B. : (1) Cf. articles <u>Lp. 331-9</u>, <u>Lp. 334-6</u>, <u>Lp. 334-7</u>, <u>Lp. 334-8</u>, <u>Lp. 334-10</u> et <u>Lp. 334-11</u> du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

N.B.: (2) Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 (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.

N.B.: (1) Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 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, quels que soient 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 du 27 juillet 1994).

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.

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 de catégories ouvrières, 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.

Définitions générales des niveaux et des échelons



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

Type d'activité :

- travaux simples ou répétitifs ou analogiques,
- application stricte de consignes précises.

Autonomie

- consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs),
- contrôle direct par une personne de niveau supérieur.

Responsabilité :

- responsabilité de l'exécution conformément aux consignes.

Niveau de connaissances :

- niveau VI de l'éducation nationale,
- personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation audelà de la scolarité obligatoire.

1er échelon :

L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc...).

Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple.

2ème échelon :

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.

3ème échelon :

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.

Type d'activité :

- travaux qualifiés,
- exécution d'opération 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.

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 professionnel (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 :

NIVEAU II

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 II

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 de maîtrise 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 qu'il faut combiner en fonction 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.



NIVEAU III

Niveau de connaissances :

- 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.

3ème échelon :

L'activité est caractérisée par l'exécution :

- 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.

Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.

NIVEAU IV

1er échelon ·

L'activité est caractérisée par :

- 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.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus.

2ème échelon :

L'activité est caractérisée par :

- 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.

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.

3ème échelon :

L'activité est caractérisée par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes,
- la modification importante des méthodes, procédés et moyens,
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaire.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre. La liaison avec le chef hiérarchique (agent de maîtrise niveau V - cadre ou chef d'entreprise) est permanente.

Type d'activité :

- 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.

Autonomie:

- 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.

Responsabilité:

- organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes,
- cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus.

Niveau de connaissances :

niveau IV a de l'éducation nationale :

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.), 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 (B.E.I.) et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.).

NIVEAU V

Type d'activité :

- 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 contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions.

Autonomie:

- directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les movens.
- contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté.

Responsabilité:

- large 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.

1er échelon :

L'activité est caractérisée par :

- 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

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.

2ème échelon :

L'activité est caractérisée par :

- 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. Lorsqu'il y a responsabilité de



NIVEAU V

Niveau de connaissances :

- 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 1er cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

3ème échelon :

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.

maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes.

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 - Filière ouvriers - Production - Exploitation Niveau I

1er échelon:

Ouvrier de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable (voir caractéristiques <u>niveau l -1er échelon</u>), telles que :

- manutentions, rangements, chargements de matériaux,
- nettoyages,
- surveillance,
- **.**..

2ème échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau I, 2ème échelon, tels que :

- 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,
 - ...

3ème échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau I, 3ème échelon, tels que :

- 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

1er échelon :



Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau II, 1er échelon, tels que :

- 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,
 - **.**..

3ème échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau II, 3ème échelon, tels que :

- mineur confirmé exécutant tous travaux miniers,
- fonceur 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

1er échelon:

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau III, 1er échelon, tels que :

- 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 <u>niveau III, 2ème échelon</u>, 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 – Filière ouvriers entretien Niveau I

1er échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau I, 1er échelon</u>, effectuant des travaux simples tels que :

- rangements,
- manutentions,
- nettoyages ordinaires,
- approvisionnement,
- ...

2ème échelon:

Personnel répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau I, 2ème échelon</u>, effectuant des travaux d'adaptation rapide, tels que :

- approvisionnement,
- nettoyage de matériel d'entretien,
- montage et démontage élémentaire,
- exécution de soudures simples,
- **...**



3ème échelon :

Personnel effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi, assistant généralement un ouvrier qualifié de sa profession, tel que :

- 1 Mécaniciens :
- 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.

2 - Electriciens:

■ 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

1er échelon:

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1er échelon, tels que :

- 1 Mécaniciens
- 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,

2 - Electricien industriel:

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.

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.

3ème échelon :

Personnel répondant aux critères et définitions du <u>niveau II, 3ème échelon</u>, et effectuant avec initiative des travaux selon des directives tel que :

- 1 Mécaniciens :
- 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,
 - ...

2 - Electricien industriel:

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.



Niveau III

1er échelon:

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1er échelon très qualifié, spécialisé et polyvalent :

- 1 Mécanicien :
- 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.

2 - Electricien industriel:

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.

2ème échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau III, 2ème échelon</u>, 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.

III - Filière techniciens - Etudes techniques - Recherche

(Géologie - Prospection - Topographie - Laboratoire)

Niveau I

1er échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau I, 1er échelon</u>, effectuant des manutentions ou tâches auxiliaires telles que :

- manutentions, rangements, chargements, déchargements de matériaux,
- nettoyages,
- surveillance,
- ...

2ème échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau I, 2ème échelon</u>, effectuant des travaux d'adaptation rapide tels que :

- approvisionnements,
- nettoyages, entretien de matériel,
- **.**..

3ème échelon:

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 3ème échelon, effectuant des travaux tels que :

- aides agissant sous la supervision directe des techniciens,
- **...**

Niveau II

1er échelon :

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1er échelon, tel que :

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, tel que :

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:

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1er échelon, tel que :

■ 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 :

Agent répondant aux critères et définitions du niveau III, 2ème échelon, tel que :

■ 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 – Filière employés

(Administration - Gestion - Secrétariat - Comptabilité)

Niveau I

1er échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1er échelon, tel que :

- accueil, rangements, tri,
- employé de liaison,
- rondier,
- ...



2ème échelon:

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 2ème échelon, tel que :

- dactylographe débutante,
- polycopieur,
- tireur de plans,
- gardien,
- **.**..

3ème échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 3ème échelon, tel que :

- 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 :

Employé répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau II, 1er échelon</u>, pouvant travailler au moyen d'un terminal informatique, tel que :

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.

■ Aide comptable – Teneur de livre :

Agent tenant les livres et documents comptables suivant les directives du comptable.

...

2ème échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau II, 2ème échelon</u>, pouvant travailler sur terminal informatique tel que :

■ 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:

Employé répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau II, 3ème échelon</u>, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique, tel que :

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 :

Employé répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau III, 1er échelon</u>, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique tel que :

■ Secrétaire de direction :

Collaborateur immédiat d'un directeur ou d'un chef d'entreprise.

Effectue tous travaux de sténodactylographie 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 :

Employé répondant aux critères et aux définitions du <u>niveau III, 2ème échelon</u>, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique tel que :

■ 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 maîtrise et assimilés

a) Définition générale de l'agent de maîtrise :

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

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances et une expérience acquises en techniques 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 :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis pour le <u>niveau III, 1er échelon</u>, 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.

Cette responsabilité implique notamment de :

- 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...

Sont notamment classés à ce niveau :

- le chef de chantier débutant,
- le chef de brigade géomètre 1er degré,
- ...

3ème échelon:

a) A.M. 2:

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis pour le <u>niveau III, 3ème échelon</u>, responsable d'un groupe d'agents des niveaux <u>I, II</u> et <u>III</u> (1er et 2ème échelons). Assumant les mêmes responsabilités que celles définies pour l'A.M. 1 ci-dessus.

Est notamment classé à ce niveau :

- le chef de chantier,
- ...

b) T.1:

Employé ou technicien supérieur assimilé agent de maîtrise répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis pour le <u>niveau III, 3ème échelon</u> tel que :

- technicien en pneumatiques,
- ...

Niveau IV

1er échelon - A.M. 3 :

a) A.M. 3:

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis pour le <u>niveau IV, 1er échelon</u>, 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.

Il agit dans le cadre d'objectifs et de programmes d'instructions précisant les conditions d'organisation.

La responsabilité du personnel porte notamment sur :

- 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...

Sont notamment classés à ce niveau :

- 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.

b) Employés et techniciens supérieurs, assimilés agents de maîtrise - T.2 :

Employés et techniciens répondant à la définition générale et aux critères définis pour le <u>niveau IV, 1er échelon</u> tels

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.

3ème échelon - A.M. 4:

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis pour le <u>niveau IV, 3ème échelon</u>, 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 <u>I, II, III</u> et <u>IV</u> (1er et 2ème échelons).

Il agit dans le cadre d'objectifs et de programmes d'instruction précisant les conditions d'organisation.

La responsabilité est identique à celle de l'A.M.3.

- T.3 - Employé et technicien supérieur :

Répondant à la définition générale et aux critères définis pour le niveau IV, 3ème échelon.

Niveau V

1er échelon :

a) A.M. 5

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis pour le <u>niveau V, 1er échelon</u>. 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.

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.

Ceci implique notamment :

- 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,
- 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.

Sont notamment classés à ce niveau :

- le chef d'atelier entretien,
- le chef de mines.
- le chef sondeur,
- le chef de laboratoire central.

b) T.4

Employé et technicien supérieur :

Agent répondant à la définition générale et aux critères définis pour le niveau V, 1er échelon, tel que :

■ Responsable de secteur et prospection ou responsable de secteur géologique de mine : élabore 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.

• ...

2ème échelon - A.M. 6 - T.5 :



Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1er échelon et aux critères définis pour le niveau V, 2ème échelon.

3ème échelon - A.M. 7 - T.6 :

Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1er échelon et aux critères définis pour le niveau V, 3ème échelon.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme et est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.



CHAPITRE II - REMUNERATIONS

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

Article 15: Rémunération conventionnelle

Modifié par arrêté n° 1544 du 01-10-1991 - art. 1 - JONC n° 6800 du 29-10-1991 p. 2867 Modifié par arrêté n° 4551-T du 04-09-1992 - art. 1 - JONC n° 6869 du 22-09-1992 p. 3007 Modifié par arrêté n° 3755-T du 29-09-1994 - art. 1 - JONC n° 7021 du 25-10-1994 p. 3668 Modifié par arrêté n° 3215-T du 08-08-1996 - art. 1 - JONC n° 7166 du 27-08-1996 p. 3282 Modifié par arrêté n° 2002-105/GNC du 17-01-2002 - art. 1 - JONC n° 7607 du 22-01-2002 p. 335 Modifié par arrêté n° 2003-1461/GNC du 28-05-2003 - art. 1 - JONC n° 7706 du 03-06-2003 p. 2586 Modifié par arrêté n° 2004-393/GNC du 26-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7767 du 02-03-2004 p. 969 Modifié par arrêté n° 2004-399/GNC du 26-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7767 du 02-03-2004 p. 971 Modifié par arrêté n° 2005-1711/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4183 Modifié par arrêté n° 2006-1817/GNC du 11-05-2006 - art. 1 - JONC n° 7952 du 16-05-2006 p. 3210 Modifié par arrêté n° 2007-515/GNC du 08-02-2007 - art. 1 - JONC n° 8028 du 13-02-2007 p. 1136 Modifié par arrêté n° 2007-6021/GNC du 28-12-2007 - art. 1 - JONC n° 8148 du 28-12-2007 p. 9303 Modifié par arrêté n° 2009-791/GNC du 17-02-2009 - art. 1 - JONC n° 8295 du 26-02-2009 p. 1417 Modifié par arrêté n° 2010-1779/GNC du 20-04-2010 - art. 1 - JONC n° 8471 du 29-04-2010 p. 3876 Modifié par arrêté n° 2011-1055/GNC du 26-05-2011 - art. 1 - JONC n° 8650 du 02-06-2011 p. 4159 Modifié par arrêté n° 2012-1497/GNC du 26-06-2012 - art. 1 - JONC n° 8800 du 05-07-2012 p. 4826 Modifié par arrêté n° 2015-611/GNC du 21-04-2015 - art. 1 - JONC n° 9150 du 30-04-2015 p. 3503 Modifié par arrêté n° 2017-1465/GNC du 27-06-2017 - art. 1 - JONC n° 9426 du 06-07-2017 p. 8639 Modifié par arrêté n° 2018-451/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2629 Modifié par arrêté n° 2019-31/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 327 Modifié par arrêté n° 2020-167/GNC du 04-02-2020 - art. - JONC n° 9878 du 13-02-2020 p. 2020 Modifié par arrêté n° 2021-189/GNC du 26-01-2021 - art. 1 - JONC n° 10086 du 04-02-2021 p. 1963

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 ouvriers employés techniciens*					
N1	SMG				
N2-ech 1	214				
N2-ech 2	216				
N2-ech 3	221				
N3-ech 1	240,5				
N3-ech 2	250,5				

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	AM1 260,5	AM3 303	AM5 353
2ème échelon	•	•	AM6 379
3ème échelon	AM2 283	AM4 333	AM7 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

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 1978 (1). 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 (2).

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.



N.B. : (1) Cf. articles <u>Lp. 143-2</u> et <u>Lp. 143-3</u> du code du travail de Nouvelle-Calédonie. N.B. : (2) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 60).

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 relative aux conventions et accords collectifs de travail (1).

N.B.: (1) Cf. articles Lp. 333-1, Lp. 333-2 et Lp. 333-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.



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

Remplacé par arrêté n° 2004-393/GNC du 26-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7767 du 02-03-2004 p. 969

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 (1) 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 (2).

N.B.: (1) (2) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 53).

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.

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 en 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'incommodité 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'incommodité 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'incommodité de 75 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.
 - C Ces majorations d'incommodité 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 (1). N.B.: (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 46 alinéas 2 et 3).

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 (1) 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 (2).

N.B.: (1) (2) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 56).



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 (1) 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 (2) 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 ».

N.B. : (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 74). N.B. : (2) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 75).



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 traiet sera rémunéré à tarif normal.

Pour les missions de longue durée en Nouvelle-Calédonie (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 de la Nouvelle-Calédonie 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 (1), 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	Α
Position	2	UIMM	Position	B 1
Position	3 A	UIMM	Position	B 2
Position	3 B	UIMM	Position	С
Position	3 C	UIMM	Position	D

N.B.: (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 1er de l'avenant ingénieurs et cadres).

Article 2: Classification

Position A

Ingénieur ou cadre débutant dans la profession correspondant à la définition de l'article 1 de l'accord interprofessionnel territorial (1).

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

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

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

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



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

Position D

Positions supérieures :

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

N.B.: (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 1er de l'avenant ingénieurs et cadres).

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 (1).

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.

N.B.: (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 6 de l'avenant ingénieurs et cadres).

Article 4: Appointements minima

```
Modifié par arrêté n° 1544 du 01-10-1991 - art. 1 - JONC n° 6800 du 29-10-1991 p. 2867
Modifié par arrêté n° 4551-T du 04-09-1992 - art. 1 - JONC n° 6869 du 22-09-1992 p. 3007
Modifié par arrêté n° 3755-T du 29-09-1994 - art. 1 - JONC n° 7021 du 25-10-1994 p. 3668
Modifié par arrêté n° 2003-1461/GNC du 28-05-2003 - art. 1 - JONC n° 7706 du 03-06-2003 p. 2586
Modifié par arrêté n° 2004-399/GNC du 26-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7767 du 02-03-2004 p. 971
Modifié par arrêté n° 2005-1711/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4183
Modifié par arrêté n° 2006-1817/GNC du 11-05-2006 - art. 1 - JONC n° 7952 du 16-05-2006 p. 3210
Modifié par arrêté n° 2007-515/GNC du 08-02-2007 - art. 1 - JONC n° 8028 du 13-02-2007 p. 1136
Modifié par arrêté n° 2007-6021/GNC du 28-12-2007 - art. 1 - JONC n° 8148 du 28-12-2007 p. 9303
Modifié par arrêté n° 2009-791/GNC du 17-02-2009 - art. 1 - JONC n° 8295 du 26-02-2009 p. 1417
Modifié par arrêté n° 2010-1779/GNC du 20-04-2010 - art. 1 - JONC n° 8471 du 29-04-2010 p. 3876
Modifié par arrêté n° 2011-1055/GNC du 26-05-2011 - art. 1 - JONC n° 8650 du 02-06-2011 p. 4159
Modifié par arrêté n° 2012-1497/GNC du 26-06-2012 - art. 1 - JONC n° 8800 du 05-07-2012 p. 4826
Modifié par arrêté n° 2015-611/GNC du 21-04-2015 - art. 1 - JONC n° 9150 du 30-04-2015 p. 3503
Modifié par arrêté n° 2017-1465/GNC du 27-06-2017 - art. 1 - JONC n° 9426 du 06-07-2017 p. 8639
Modifié par arrêté n° 2018-451/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2629
Modifié par arrêté n° 2019-31/GNC du 03-01-2019 - art. 1 - JONC n° 9674 du 10-01-2019 p. 327
Modifié par arrêté n° 2020-167/GNC du 04-02-2020 - art. - JONC n° 9878 du 13-02-2020 p. 2020
Modifié par arrêté n° 2021-189/GNC du 26-01-2021 - art. 1 - JONC n° 10086 du 04-02-2021 p. 1963
```

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 au 1er janvier 2021						
Position A		4 113 225 F.CFP				
Position B	Catégorie 1	4 820 822 F.CFP				
	Catégorie 2	5 884 763 F.CFP				
Position C	•	7 821 237 F.CFP				

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).

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 en Nouvelle-Calédonie :

Lorsqu'à l'intérieur d'un même groupe, un cadre est muté d'une entreprise à une autre, tout en restant en Nouvelle-Calédonie, 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 de la Nouvelle-Calédonie :

Lorsqu'un cadre est appelé, à la demande de son employeur, à occuper un poste dans un établissement situé hors de la Nouvelle-Calédonie, 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 (CAFAT).

N.B.: (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 5 de l'avenant ingénieurs et cadres).

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.

Tons 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'indemnisera 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 (1), le cadre bénéficiera d'une indemnité égale à trois mois de son salaire habituel, en absence de mesures de protection sociale plus favorables.

N.B.: (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 76).

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 (1) ne peut être inférieure à 3 mois.

N.B.: (1) Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 9 de l'avenant ingénieurs et cadres).

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 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 novembre 1985 modifié par l'article 7 de la délibération n° 279 du 24 février 1988 (1), 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 au gouvernement de la Nouvelle-Calédonie 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 (2).

N.B.: (1) Cf. article Lp. 322-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

N.B.: (2) Cf. articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 8 juin 1990

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers & Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats Généraux du Commerce & de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Fédération des Cadres & Collaborateurs de NC (FCCNC)
- USTKE



« INDUSTRIES EXTRACTIVES - MINES ET CARRIERES »

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2021

MODIFIE PAR <u>ARRETE N° 2021-189/GNC DU 26-01-2021</u> - ART. 1 - JONC N° 10086 DU 04-02-2021 P. 1963

LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA REMUNERATION

NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE REMUNERATION INFERIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR (AU 1ER OCTOBRE 2018 LE MONTANT DU SMG EST DE 926,44 FRANCS CFP BRUT/HORAIRE

ET DE 156 568 XPF BRUT MENSUEL POUR 169 HEURES DE TRAVAIL)

SMG: ARRETE N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 - JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005

AVENANT SALARIAL N°

24 DU 1ER DECEMBRE 2020

ETENDU PAR ARRETE N°
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALEDONIE (JONC) N°

2021-189/GNC DU 26-01-2021 10086 DU 04-02-2021 P. 1963

OURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALEDONIE (JONC) N° VALEUR DU POINT EN XPF 10086 DU 04-02-2021 P. 196

VALEUR DU POINT EN XPF A COMPTER DU

1ER JANVIER 2021

GR	ILLE	CLASSIFICATIONS				SALAIRES N	IINIMAUX (1)
		OUVRIERS, EMPLO	YES, TECHNICIENS	AGENTS D	E MAITRISE	OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE
NIVEAUX	ECHELONS	INDICES	CODE DE	INDICES	CODE DE		OINT EN XPF 14
		HIERARCHIQUES	DESIGNATION	HIERARCHIQUES	DESIGNATION	A COMP 1ER JANV	PTER DU VIER 2021
I	-	SMG	-	-	-	156 568	=
	1ER	214,0	Q1 E4 T4	-	-	159 216	-
II	2EME	216,0	E5 T5	-	-	160 704	-
	ЗЕМЕ	221,0	Q2 E6 T6	<u>-</u>	-	164 424	-
	1ER	240,5	Q3 E7 T7	260,5	AM 1	178 932	193 812
III	2EME	250,5	HQ E8 T8	- Interior	-	186 372	=
	ЗЕМЕ	-	-	283,0	AM2 - T1	-	210 552
	1ER	-	-	303,0	AM3 - T2	=	225 432
IV	2EME	-	-	-	-	-	-
	ЗЕМЕ	-	-	333,0	AM4 - T3	-	247 752
•	1ER	-	-	353,0	AM5 - T4	-	262 632
V	2EME	-	-	379,0	AM6 - T5	-	281 976
	ЗЕМЕ	-	-	409,0	AM7 - T6	-	304 296

⁽¹⁾ SALAIRES MENSUELS CORRESPONDANT A 169 H/MOIS

La grille indiciaire des ingenieurs et cadres est modifiee comme suit au 1er janvier 2021 :

REMUNERATION ANNUELLE AU 1ER JANVIER 2021					
Position A		4 113 225 F.CFP			
Position B	CATEGORIE 1	4 820 822 F.CFP			
	CATEGORIE 2	5 884 763 F.CFP			
Position C		7 821 237 F.CFP			



ANNEXES

ARRETE N° 133-T DU 10 JANVIER 1991 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

Article 1

Les dispositions de l'<u>accord professionnel des industries extractives mines et carrières conclu le 8 juin 1990</u> entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendus obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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



ARRETE N° 1544 DU 1ER OCTOBRE 1991 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 1 DU 23 MAI 1991 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES, MINES ET CARRIERES

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 1 du 23 mai 1991</u> à l'accord professionnel territorial 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.

Article 2

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



AVENANT N° 1 DU 23 MAI 1991 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES, MINES ET CARRIERES

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel des Industries Extractives Mines et Carrières signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point de 518 F.CFP à :

535 F.CFP à compter du 1er juillet 1991 et jusqu'au 30 juin 1992

Une rencontre aura lieu en avril 1992 pour examiner éventuellement la valeur du point en fonction de l'évolution des conditions économiques générales.

Article 2: Grille indiciaire

Les représentants syndicaux demandent qu'un effort supplémentaire soit fait pour les plus bas salaires correspondant aux deux premiers échelons du premier niveau. Les représentants employeurs font observer que les analyses économiques ne permettent pas dans l'immédiat de vérifier l'impact de la remise en cause de la grille sur le volume d'emploi.

Il est en conséquence convenu d'organiser des réunions de travail avant le 30 septembre 1991 pour examiner de façon précise cette question.

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du Titre III "Dispositions relatives aux Ingénieurs-Cadres", les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

Rémunération annuelle du 1er juillet 1991 au 30 juin 1992					
Position A		2 995 000 F.CFP			
Position B	Catégorie 1	3 512 000 F.CFP			
	Catégorie 2	4 286 000 F.CFP			
Position C	•	5 680 000 F.CFP			

Fait à Nouméa, le 23 mai 1991

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers & Employés de NC (USOENC)
- Union des Syndicats Généraux du Commerce & de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Fédération des Cadres & Collaborateurs de NC (FCCNC)



ARRETE N° 4551-T DU 4 SEPTEMBRE 1992 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 2 DU 24 JUIN 1992 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 2 du 24 juin 1992</u> à l'accord professionnel territorial 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.

Article 2

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



AVENANT N° 2 DU 24 JUIN 1992 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel des Industries Extractives Mines et Carrières signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point de 535 F. à :

545 F.CFP à compter du 1er juillet 1992 551 F.CFP à compter du 1er janvier 1993

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du Titre III "Dispositions relatives aux Ingénieurs-Cadres", les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	3			
Rémunération annuelle du 1er juillet 1992 / 30 juin 1993				
Position A		3 068 000 F.CFP		
Position B	Catégorie 1	3 597 000 F.CFP		
	Catégorie 2	4 390 000 F.CFP		
Position C	=	5 818 000 F.CFP		

Fait à Nouméa, le 24 juin 1992

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Syndicat des Industries de la Mine

- Union des Syndicats des Ouvriers & Employés de NC (USOENC)
- Union des Syndicats Généraux du Commerce & de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Fédération des Cadres & Collaborateurs de NC (FCCNC)



ARRETE N° 3755-T DU 29 SEPTEMBRE 1994 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 24 AOUT 1994 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES, MINES ET CARRIERES

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 3 du 24 août 1994</u> à l'accord professionnel territorial 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.

Article 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.



AVENANT N° 3 DU 24 AOUT 1994 A 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 des Industries Extractives Mines et Carrières signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

561 F.CFP à compter du 1er juillet 1994

Cette valeur est fixée jusqu'au 31 décembre 1995. Toutefois les parties conviennent de se rencontrer en juillet 1995 pour examiner si cette valeur est toujours conforme aux paramètres qui l'ont déterminée.

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 du 1er juillet 1994 au 30 juin 1995			
Position A		3 124 000 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	3 662 000 F.CFP	
	Catégorie 2	4 470 000 F.CFP	
Position C	· ·	5 924 000 F.CFP	

Fait à Nouméa, le 24 août 1994

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de N. C.
- Syndicat des Industries de la Mine

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Syndicats des Collaborateurs (USGCINC)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)



ARRETE N° 3215-T DU 8 AOUT 1996 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 5 JUILLET 1996 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES, MINES ET CARRIERES

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 4 du 5 juillet 1996</u> à l'accord professionnel territorial 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.

Article 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.



AVENANT N° 4 DU 5 JUILLET 1996 A 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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à :

566 F.CFP à compter du 1er janvier 1996 571 F.CFP à compter du 1er juillet 1996

Cette valeur est fixée jusqu'au 1er juillet 1997. Les parties signataires se rencontreront courant du mois de mai 1997.

Fait à Nouméa, le 5 juillet 1996

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de N. C.
- Syndicat des Industries de la Mine

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats des Collaborateurs (USGCINC)



ARRETE N° 2002-105/GNC DU 17 JANVIER 2002 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 29 NOVEMBRE 2001 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES "INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 5 du 29 novembre 2001</u> à l'accord professionnel territorial 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.

Article 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.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au délégué du gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.



AVENANT N° 5 DU 29 NOVEMBRE 2001 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES "INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1: Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 Juin 1990 :

- considérant l'absence de négociations depuis 1995,
- considérant le niveau actuel de l'activité minière et son évolution,

les parties signataires sont convenues d'une remise à niveau des salaires conventionnels prenant en compte l'inflation portant la valeur du point à :

604 F. à compter du 1er janvier 2002 606 F. à compter du 1er juillet 2002

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2002 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

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 29 novembre 2001

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC

- Syndicat des Industries de la Mine

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats Généraux du Commerce (USGCINC)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)



ARRETE N° 2003-1461/GNC DU 28 MAI 2003 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 6 DU 5 MARS 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant salarial n° 6 du 5 mars 2003</u> 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.

Article 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.

Article 3



AVENANT SALARIAL N° 6 DU 5 MARS 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues d'une remise à niveau des salaires conventionnels prenant en compte l'inflation portant la valeur du point à :

616 F.CFP à compter du 1er avril 2003

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 2003			
Position A		3 372 000 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	3 952 000 F.CFP	
	Catégorie 2	4 824 000 F.CFP	
Position C	•	6 393 000 F.CFP	

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er avril 2003 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

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 5 mars 2003

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Syndicats Généraux du Commerce (USGCINC)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)



ARRETE N° 2004-393/GNC DU 26 FEVRIER 2004 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 21 AOUT 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 7 du 21 août 2003</u> 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.

Article 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.

Article 3



AVENANT N° 7 DU 21 AOUT 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

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 1er échelon, niveau I, sera attribuée aux travailleurs employés dans une mine souterraine ».

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2004, sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail.

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

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

- Union des Syndicats Ouvriers & Employés de NC (U.S.O.E.N.C.)
- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Syndicats Généraux du Commerce (USGCINC)



ARRETE N° 2004-399/GNC DU 26 FEVRIER 2004 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 11 DECEMBRE 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 8 du 11 décembre 2003</u> 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.

Article 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.

Article 3



AVENANT N° 8 DU 11 DECEMBRE 2003 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

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 Carrières » signé le 8 Juin 1990, les parties signataires sont convenues d'une remise à niveau des salaires conventionnels prenant en compte l'inflation portant la valeur du point à :

622 F.CFP à compter du 1er janvier 2004

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 2004			
Position A		3 419 000 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 007 000 F.CFP	
	Catégorie 2	4 891 000 F.CFP	
Position C	•	6 482 000 F.CFP	

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au cours du mois de juillet 2004 pour réviser la grille des salaires.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2004 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

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 11 décembre 2003

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

- Union des Syndicats Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)



ARRETE N° 2005-1711/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 9 DU 25 MARS 2005 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES DES « MINES ET CARRIERES » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant salarial n° 9 du 25 mars 2005</u> à l'accord professionnel territorial des industries extractives des mines et carrières 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.

Article 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.

Article 3



AVENANT SALARIAL N° 9 DU 25 MARS 2005 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES DES « MINES ET CARRIERES » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

628 F.CFP à compter du 1er avril 2005

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour fusionner les coefficients hiérarchiques des 1er, 2ème et 3ème échelons du niveau I défini au premier paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel de la branche « Industries Extractives Mines et Carrières ».

Seul subsiste donc l'intitulé Niveau I, à 110 000 XPF. (sans échelon).

Article 3

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 2005			
Position A		3 452 000 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 046 000 F.CFP	
	Catégorie 2	4 939 000 F.CFP	
Position C	_	6 545 000 F.CFP	

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er avril 2005 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

Fait à Nouméa, le 25 mars 2005

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

- Union des Syndicats Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- UT Confédération Française de l'Encadrement (UT CFE CGC)



ARRETE N° 2006-1817/GNC DU 11 MAI 2006 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 7 DECEMBRE 2005 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 10 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières signé le 7 décembre 2005</u> 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 pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3



AVENANT N° 10 DU 7 DECEMBRE 2005 A 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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

638 F.CFP à compter du 1er janvier 2006

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier le coefficient hiérarchique du 1er échelon du niveau II défini au premier paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel de la branche « Industries Extractives Mines et Carrières » comme suit : 185 en lieu et place de 181.

Par ailleurs le niveau I est fixé à 115 000 XPF. (sans échelon).

Article 3

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 2006			
Position A		3 507 000 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 111 000 F.CFP	
	Catégorie 2	5 018 000 F.CFP	
Position C	-	6 650 000 F.CFP	

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2006 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

Fait à Nouméa, le 7 décembre 2005

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

- Union des Syndicats Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Syndicats Généraux du Commerce (USGCINC)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- UT Confédération Française de l'Encadrement (UT CFE CGC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)



ARRETE N° 2007-515/GNC DU 8 FEVRIER 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 23 NOVEMBRE 2006 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche des « industries extractives mines et carrières » signé le 23 novembre 2006</u> 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



AVENANT N° 11 DU 23 NOVEMBRE 2006 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE 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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

649 F.CFP à compter du 1er janvier 2007

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier le coefficient hiérarchique du 1er échelon du niveau II défini au premier paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel de la branche « Industries Extractives Mines et Carrières » comme suit : 188 en lieu et place de 185.

Article 3

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 2007					
Position A 3 568 000 F.CFP					
Position B	Catégorie 1	4 182 000 F.CFP			
	Catégorie 2	5 105 000 F.CFP			
Position C	-	6 765 000 F.CFP			

Article 4

Les parties s'engagent à mettre tout en œuvre pour aboutir à un accord sur la refonte des classifications des métiers de la grille pour juillet 2007.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2007 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail.

Fait à Nouméa, le 23 novembre 2006

Représentants des employeurs :

Représentants des salariés :

- MEDEF-NC

- Syndicats de salariés CGT FO

- Syndicat des Industries de la Mine

- SLUA

- USGCINC/COGETRA

- U.S.O.E.N.C.
- UT CFE CGC



ARRETE N° 2007-6021/GNC DU 28 DECEMBRE 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 31 OCTOBRE 2007 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 12 à l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 31 octobre 2007</u> 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



AVENANT N° 12 DU 31 OCTOBRE 2007 A 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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

662 F.CFP à compter du 1er janvier 2008

Article 2 : Coefficient hiérarchique

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour maintenir le 1er niveau sur le salaire minimum garanti (SMG), dont il suivra l'évolution.

Article 3

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 2008					
Position A 3 640 000 F.CFP					
Position B	Catégorie 1	4 266 000 F.CFP			
	Catégorie 2	5 208 000 F.CFP			
Position C 6 921 000 F.CFP					

Article 4

- MEDEF-NC

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2008 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail.

Fait à Nouméa, le 31 octobre 2007

Représentants	des	emplo	veurs	:
representants	aco	CITIPIO	yours	•

epresentants des employeurs .

- Syndicat des Industries de la Mine

- Syndicats de salariés CGT FO
- FCCNC
- SLUA
- USGCINC/COGETRA
- U.S.O.E.N.C.
- UT CFE CGC



ARRETE N° 2009-791/GNC DU 17 FEVRIER 2009 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 22 DECEMBRE 2008 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 13 à l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 22 décembre 2008</u> 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



AVENANT N° 13 DU 22 DECEMBRE 2008 A 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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

680 F.CFP à compter du 1er janvier 2009

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 2009		
ſ	Position A		3 739 000 F.CFP
	Position B	Catégorie 1	4 382 000 F.CFP
		Catégorie 2	5 350 000 F.CFP
	Position C	· ·	7 110 000 F.CFP

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2009 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article <u>Lp. 334-12</u> et suivant du code du travail.

Article 4

Les parties s'engagent à se revoir dans un délai de six mois afin d'examiner à nouveau la situation économique du secteur

Fait à Nouméa, le 22 décembre 2008

Représentants des employeurs :		Représentants des salariés
- MEDEF-NC	- CGT-FO	
- Syndicat des Industries de la Mine	- SLUA	
- CGPME	- USTKE	
	- U.S.O.E.N.C.	
	- UT CFE CGC	



ARRETE N° 2010-1779/GNC DU 20 AVRIL 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 19 FEVRIER 2010 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 14 à l'accord professionnel territorial des industries Mines et carrières signé le 19 février 2010</u> 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



AVENANT N° 14 DU 19 FEVRIER 2010 A 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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties ont convenu de porter la valeur du point aux montants suivants :

687 F.CFP à compter du 1er février 2010 688 F.CFP à compter du 1er septembre 2010

Article 2

Les parties sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Industries Extractives Mines et Carrières » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

A - Coefficients hiérarchiques à compter du 1er février 2010 :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III
1er échelon	132 000	195	229
2ème échelon		197	239
3ème échelon		205	-

	Agent de maîtrise et techniciens assimilés				
AM1	249	AM3	294	AM5	346
-	-	-	-	AM6	376
AM2	274	AM4	323	AM7	406

B - Coefficients hiérarchiques à compter du 1er septembre 2010 :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III
1er échelon	132 000	199	234
2ème échelon		202	244
3ème échelon		209	-

Agent de maîtrise et techniciens assimilés					
AM1	254	AM3	299	AM5	349
-	-	-	-	AM6	379
AM2	279	AM4	329	AM7	409

Article 3

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 à compter du 1er février 2010 :

Rémunération annuelle 2010				
Position A		3 783 000 F.CFP		
Position B	Catégorie 1	4 434 000 F.CFP		
	Catégorie 2	5 413 000 F.CFP		
Position C	•	7 194 000 F.CFP		

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 19 février 2010

Représentants des employeurs :

Représentants des salariés :

- CGPME - UPA - CGT-FO

- SLUA

- U.S.O.E.N.C.

- USGCINC/COGETRA

- UT CFE CGC



ARRETE N° 2011-1055/GNC DU 26 MAI 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 15 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 15 à l'accord professionnel territorial de la branche « des industries extractives Mines et carrières », signé le 17 février 2011, entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.</u>

Article 2

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

Article 3



AVENANT SALARIAL N° 15 DU 17 FEVRIER 2011 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « 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 Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties ont convenu de porter la valeur du point aux montants suivants :

708 F.CFP à compter du 1er février 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Industries Extractives Mines et Carrières » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III
1er échelon	140 000	203	238
2ème échelon		206	248
3ème échelon]	213	-

Agent de maîtrise					
AM1 258 AM3 303 AM5 353					353
-	-	-	-	AM6	-
AM2	283	AM4	333	AM7	-

Article 3

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 :

Rémunération annuelle 2011				
Position A		3 893 000 F.CFP		
Position B	Catégorie 1	4 563 000 F.CFP		
	Catégorie 2	5 570 000 F.CFP		
Position C	- Shipp Co.	7 403 000 F.CFP		

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2011 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.

Article 5

Les parties conviennent de se rencontrer dès la signature de l'accord interprofessionnel sur la compétitivité et la productivité, et au plus tard, le 30 août 2011. Cette clause de rendez-vous a pour objet de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la productivité et la compétitivité dans la branche concernée.

Article 6

Les parties conviennent de se rencontrer en cours d'année pour travailleur sur la classification des métiers.

Fait à Nouméa, le 17 février 2011

Représentants des employeurs : Représentants des salariés :

- CGPME - CGT-FO

- UPA - FCCNC

- UT-CFE-CGC

- U.S.O.E.N.C.



ARRETE N° 2011-1477/GNC DU 19 JUILLET 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE »

Article 1

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



AVENANT N° 15 DU 27 DECEMBRE 2010 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « ÎNDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE »

Remplacer par l'avenant n° 22 du 11 avril 2019

CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

« Technicien maintenance engins miniers et matériels 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 et 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 et transmission, électricité et 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 sollicitent 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 <u>Lp. 334-12</u> et <u>Lp. 334-13</u> du code du travail.

Fait à Nouméa, le 27 décembre 2010

Représentants des employeurs :

Représentants des salariés :

- MEDEF

- CGPME

- UPA

- CSTNC



ARRETE N° 2012-1497/GNC DU 26 JUIN 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 16 DU 14 MARS 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « DES INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel territorial de la branche « des industries extractives mines et carrières », signé le 14 mars 2012, 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



AVENANT SALARIAL N° 16 DU 14 MARS 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE « 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 Carrières" signé le 8 juin 1990, les parties ont convenu de porter la valeur du point aux montants suivants :

725 F.CFP à compter du 1er avril 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Industries Extractives Mines et Carrières » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III
1er échelon	150 000	209	240
2ème échelon		212	250
3ème échelon		219	-

Agent de maîtrise			
AM1	260		

Article 3

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 :

I	Rémunération annuelle 2012				
	Position A		4 007 000 F.CFP		
	Position B	Catégorie 1	4 696 000 F.CFP		
		Catégorie 2	5 733 000 F.CFP		
	Position C	•	7 619 000 F.CFP		

Article 4

Les parties conviennent de se revoir, pour les négociations de la grille salariale 2013, à condition qu'un accord interprofessionnel de productivité ait été conclu.

Dans ce cas, elles pourront débuter au cours du dernier trimestre 2012.

Représentants des employeurs :

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2012 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 14 mars 2012

Représentants des salariés :

- MEDEF - CGT-FO - CGPME - UT-CFE-CGC - FCCNC

- USOENC - COGETRA

- CSTNC



AVENANT N° 17 DU 26 NOVEMBRE 2013 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES DE NOUVELLE-CALEDONIE » - [NON ETENDU]

CREATION DE 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 »

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 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 Centre de Formation des Techniques Mines et Carrières (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 bouteur chargeur et pelliste 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 « professionnels » 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 de certification du CQP Conducteur de tombereau,
- 2-B pour le référentiel de certification du CQP Conducteur d'engins miniers polyvalent,
- 3-B pour le référentiel de 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

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 et Lp. 334-13 du code du travail.

Fait à Nouméa, le 26 novembre 2013

Représentants des employeurs :

Représentants des salariés :

- MEDEF - CGT-FO



ARRETE N° 2015-239/GNC DU 24 FEVRIER 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 18 DU 13 NOVEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>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.</u>

Article 2

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

Article 3



AVENANT N° 18 DU 13 NOVEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

CREATION D'UN 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 dans lequel il intervient. Le « Technicien supérieur de maintenance d'engins » connaît parfaitement l'environnement dans lequel il intervient. Le « Technicien supérieur e 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 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 encadre 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 compétence 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'assure 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 'utiliser les outils informatiques et de maîtrise 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, en entrée dans le métier, l'accès au niveau III échelon 1 de la classification de l'accord professionnel « Bâtiments et travaux publics ».

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 CQP.

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 habilité 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 CQP.

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.

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 avant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail.

Fait à Nouméa, le 13 novembre 2014

Représentants des employeurs :

Représentants des salariés :

- MEDEF

- CSTC FORCE OUVRIERE

- CGPME



PREMIERE PARTIE REFERENTIEL D'EMPLOI « TECHNICIEN SUPERIEUR EN MAINTENANCE D'ENGINS »

- Présentation de l'emploi
- Descriptif des activités et compétences constitutives de l'emploi

Branche « Industries extractives mines et carrières »

Branche « Commerce et divers »

Branche « BTP »

Contenu de la qualification du CQP « Technicien supérieur maintenance d'engins »

A - Description de l'emploi

Secteurs d'activité

Description générale du métier

Environnement et conditions d'exercice du métier

Degré de responsabilité et d'autonomie

Classifications et niveau

B - Missions constitutives de l'emploi

C - Descriptif des activités et compétences de chaque mission

Mission 1 : Animer et encadre une équipe de mécaniciens et/ou techniciens

Mission 2 : Assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance

Mission 3 : Garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive ou curative

Mission 4 : Gérer les stocks de pièces détachées

Mission 5 : Assurer la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe

D - Evolution possible



Contenu de la qualification du CQP « Technicien supérieur maintenance d'engins »

A - Description de l'emploi

Le technicien supérieur est appelé selon les entreprises : superviseur, superviseur sur site, chef d'atelier ou encore technicien coordinateur.

Secteurs d'activité

Il peut exercer son activité dans les secteurs d'activité suivants :

- mine,
- travaux publics,
- forage,
- levage,
- agriculture.

Il exerce au sein d'entreprises de taille différente et sa polyvalence sera d'autant plus importante que l'entreprise sera de petite taille.

Ces activités nécessitent des connaissances techniques en mécanique et notamment en :

- hydraulique
- électricité
- électronique
- pneumatiques
- climatisation
- soudure
- transmission
- régulation
- géopositionnement...

Description générale du métier

Le technicien supérieur est le garant du bon déroulement des opérations de maintenance curative ou préventives 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. Le technicien supérieur est au **contact permanent du client**. Il gère donc, en première ligne, les exigences et les mécontentements de ce dernier.

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

Il assure à la fois des missions techniques et des missions administratives (de 20-25 % à 50 % selon les entreprises).

Il exerce pour le compte d'une marque unique (concessionnaire) ou pour une multitude de marques. Il intervient pour le compte d'un client pour les propres engins de la société. Son activité peut être encadrée par des contrats de maintenance.

Le technicien supérieur possède une **solide expertise technique** qui lui permet d'être légitime sur le terrain, auprès de ses équipes.

Enfin, il connaît parfaitement l'environnement dans lequel il intervient. La maintenance étant au cœur de la production des entreprises, ses actions ont un **impact** direct sur le bon fonctionnement de la mine ou du chantier. Il doit mesurer les impacts de chacune de ces décisions.

Environnement et conditions d'exercice du métier

Le métier de technicien supérieur en maintenance d'engins nécessite généralement beaucoup de déplacements sur les lieux d'activité des engins.

Il peut exercer sur site minier ou en atelier. Ses missions s'effectuent en atelier ou dans un bureau.

Les rythmes de travail sont imposés par les clients et peuvent donc être en ¼ avec des possibles permanences de nuit. Il peut être amené à vivre en base vie.

Il s'agit d'un travail physique, en extérieur et soumis à la poussière. Le port des EPI est obligatoire.

Il peut travailler dans un bateau (minéralier).

Ses missions nécessitent l'obtention des permis de conduire VL/PL, des habilitations à conduire et déplacer des engins et l'obtention d'une attestation aux premiers secours.



Degré de responsabilité et d'autonomie

Généralement, le technicien supérieur est l'un des premiers niveaux d'encadrement d'équipe de mécaniciens et de techniciens.

Classiquement, il est sous la responsabilité d'un chef de site, un project manager ou un responsable d'atelier. Il doit prendre en compte également les exigences du client chez qui il exerce quand c'est le cas.

Il dispose d'une autonomie dans l'exercice de ses responsabilités. L'autonomie est variable selon la taille de l'entreprise. Il prend les décisions d'intervention de maintenance sur les engins donc potentiellement d'un arrêt de production. Ces décisions sont souvent validées par le supérieur hiérarchique, à qui il rend compte régulièrement de ses résultats et difficultés rencontrées.

Classifications et niveau

Les CODE ROME (répertoire opérationnel des métiers et des emplois) de rattachement du métier sont les suivants :

- I1603 Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de machines agricoles,
- I1103 Supervision d'entretien et gestion de véhicules.

Le code NSF (nomenclature des spécialités de formation) de rattachement est le suivant :

- 252r: Entretien et réparation des automobiles, cycles, motos, poids lourds, engins agricoles et de chantiers.

Le niveau du diplôme :

- niveau III (nomenclature de 1969).

B - Missions constitutives de l'emploi

Cinq missions constituent l'emploi de technicien supérieur en maintenance d'engins :

- mission 1 : animer et encadrer une équipe de mécaniciens et/ou techniciens,
- mission 2 : assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance,
- mission 3 : garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive ou curative,
- mission 4 : gérer les stocks de pièces détachées,
- mission 5 : assurer la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe.

Les 3 premières missions sont les plus importantes du métier de technicien supérieur en maintenance d'engins.

C - Descriptif des activités et compétences de chaque mission

Importants: les savoirs intitulés « connaissances techniques » doivent être lus come connaissance technique des domaines précisés au point A en hydraulique, électricité, électronique, pneumatiques, climatisation, soudure, transmission, régulation, géopositionnement... Ils sont synthétisés sous « connaissances techniques » pour ne pas alourdir les tableaux suivants et sont détaillés dans la mission 3.

Mission 1 : Animer et encadrer une équipe de mécaniciens et/ou techniciens

Le technicien supérieur en maintenance d'engins est amené encadrer des équipes de taille variables, composées en général de une à dix personnes.

Il réalise en autonomie un management de proximité (suivi administratif, planification, animation...) des mécaniciens et techniciens placés sous sa responsabilité. Il peut également être en situation d'encadrement de sous-traitants, selon les modalités d'interventions de son entreprise. Le technicien supérieur peut être impliqué dans le processus de recrutement de ses futurs collaborateurs directs. Il est amené à accompagner ses collaborateurs nouvellement recrutés sur leur prise de poste.

Il garantit que les interventions menées par son équipe respectent toutes les règles de sécurité. Il a également pour mission d'animer son équipe et d'en assurer le suivi administratif, en appliquant les procédures de gestion du personnel de son entreprise. Enfin, il est en lien permanent avec sa hiérarchie afin de faire remonter les informations concernant son équipe.

Afin de réaliser au mieux cette mission, le technicien supérieur en maintenance d'engins doit développer un bon leadership, avoir un bon relationnel et aimer travailler en équipe. Il doit également être capable d'intégrer la multiculturalité dans son management et faire preuve de force de conviction ; Il maîtrise les techniques de communication. Il doit enfin être très rigoureux, assumer ses responsabilités et présenter un esprit de synthèse.

Mission 1 : Animer et encadrer une équipe de mécaniciens et/ou techniciens					
Activités Compétences Savoir-faire Savoirs					



		uipe de mécaniciens et/ou techni	
Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	Sensibiliser et transmettre des règles de sécurité à son équipe	Règles d'hygiène et de sécurité Port des EPI
	,,	Présenter des cas d'accidents à son équipe	Analyse d'un accident de travail pour sensibilisation
Garantir l'application des conditions de sécurité pour	Signaler les accidents du travail	Intervenir en cas d'accidents du travail	Eléments de rédaction de rapport d'accident du travail, transmission d'informations
son équipe			Ergonomie des postes de travail, gestes et postures
	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe	Identifier des améliorations possibles d'organisation de	Identification des dangers
	conformes aux règles HSE	postes de travail	Maîtrise des différents postes de travail
			Argumenter
Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés,	Appliquer les règles de gestion du personnel	Organiser les temps de travail de chaque collaborateur	Notions de base réglementaires et/ou juridiques en ressources
absences)		Remplir les outils de suivi des humaines (code du travail) pointages de ses collaborateurs	humaines (code du travail)
	Accompagner le développement des compétences de son équipe au quotidien	Identifier les compétences de ses équipiers et les déficits de compétences	Notions de compétences individuelles
			Notions de formation continue
	Communiquer et dynamiser son équipe	Motiver son équipe	Le management d'équipe
			Gestion de la pluri culturalité
		Animer des réunions d'équipe	Prise de parole en public
Animer son équipe		Transmettre des consignes / informations de la hiérarchie oralement ou par écrit	Bases de l'utilisation d'une messagerie électronique
			Synthèse d'informations
	Suivre et évaluer ses	Mener un EAE entretien annuel d'échange	Principe des EAE
	Collabolateurs	,	Définition d'objectifs individuels
	Accompagner les nouveaux arrivants	Encadrer les stagiaires ou les nouveaux collaborateurs à leur prise de fonction	Transmission d'informations
	Gérer des conflits	Gérer des conflits	Outils de la communication interpersonnelle
Rendre compte à la hiérarchie	Rendre compte de sa gestion de ressources humaines à la hiérarchie	Représenter les de mandes de son équipe auprès de la hiérarchie ou des problématiques humaines rencontrées	Argumenter, exposer une difficulté
			Sélectionner et synthétiser les informations

Mission 2 : Assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance



Le technicien supérieur en maintenance d'engins doit planifier l'activité des opérations de maintenance préventive et curative, sur des délais courts et moyens terme, tout en gérant les priorités et les aléas. Son objectif majeur est de minimiser les temps d'arrêt des engins.

Il organise la logistique des opérations de maintenance, en prenant en compte les spécificités de son secteur d'intervention (éloignement, accessibilité...). Il assure le suivi de la mise en œuvre de sa planification par son équipe. Il contribue également à l'amélioration des plans de maintenance et peut être amené à gérer l'activité de maintenance de ses sous-traitants. Enfin, il participe à différentes étapes du budget associé ou des contrats de la maintenance.

Pour ce faire, le technicien supérieur en maintenance d'engins présente des capacités de prise d'initiative, d'organisation et de gestion des priorités. Il sait gérer le stress et prendre du recul par rapport à son quotidien. Il fait également preuve d'autonomie et de capacité de négociation et de fermeté.

Mission 2 : Assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance					
Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs		
		Identifier les compétences humaines disponibles	Connaissance des compétences techniques individuelles des collaborateurs et leurs habilitations		
		Identifier les compétences matérielles disponibles	Connaissances des outillages nécessaires aux différents types d'intervention		
	Programmer et répartir les différentes opérations de		Maîtrise technique des opérations de maintenance		
	maintenance	Identifier les durées d'intervention et leur complexité	Gestion de planning (tableur, logiciel)		
			Notions d'outils informatiques de gestion de projet		
		Identifier les potentiels risques de sécurité relatifs à l'opération	Dangers possibles		
Planifier les interventions	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages	Identifier les durées de déplacement et les organiser	Connaissance de l'environnement de travail et des contraintes administratives (obtention des pass)		
		Vérifier les départs d'intervention	Connaissance technique des outillages		
	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions	Identifier les pièces détachées nécessaires	Maîtrise technique des opérations de maintenance		
	Prendre en compter les aléas et les urgences	Prioriser les opérations	Modification de planning en urgence, priorisation des types d'interventions		
		Gérer du stress	Outils de gestion du stress		
	Assure la relation avec le client	Informer le client des opérations programmées et de l'avancement des opérations en cours	Transmission d'information de manière synthétique		
Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site	Optimiser la maintenance curative et préventive	Identifier la pertinence des opérations de maintenance et de leur planification	Maîtrise technique des opérations de maintenance		
Assurer le suivi de la maintenance externalisée	Gérer les interventions des sous-traitants	Suivre et vérifier la programmation des opérations de maintenance des soustraitants	Connaissance des opérations de maintenance		
	Transmettre la consigne d'intervention à ses	Remplir un ordre de travail	Ordre de travail		
Gérer la mise en œuvre de la Planification Suivre les coûts des opérations *	collaborateurs	Expliquer la tâche si besoin	Ordre de travair		
	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations (logiciel) *	Remplir les informations nécessaires	Indicateurs de suivi d'activités : les KPI (indicateurs clés de performance)		
	Gérer un budget d'intervention	Identifier les coûts des opérations de maintenance	Construction et suivi d'un budget		
		Suivre la gestion des contrats	Contrats : contenus et suivi		



Mission 2 : Assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance				
Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs	
	Etablir ou renseigner les documents de facturation client	Etablir un devis / une facture ou identifier les éléments nécessaires à leur rédaction	Devis, facture : étapes et documents	
Assure les visites légales des	s Programmer les différentes	Identifier les différentes visites légales et leurs durées	Différents types de visites légales	
engins	visites	Rédiger ou transmettre les éléments des documents associés	Documents des visites légales	

Mission 3 : Garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive et curative

Selon les entreprises, le technicien supérieur en maintenance d'engins participe plus ou moins dans les interventions techniques de maintenance. Il peut uniquement piloter à distance les opérations ou assurer certaines opérations directement lui-même. Il intervient sur le diagnostic de pannes et définit le plan d'actions des opérations à mener. Il doit connaître techniquement l'ensemble des parties des engins et leur fonctionnement ainsi que leurs modalités de réparation ou changement. Pour ce faire, il utilise ou met à disposition de son équipe la documentation technique associée. Il peut être amené à déplacer les engins et droit savoir les manipuler en toute sécurité.

Dans toutes les situations, il reste responsable de la qualité des interventions et de la remise en état de l'engin. Le reporting permet de suivre le quotidien de la maintenance, de donner les informations nécessaires pour le suivi des contrats clients et d'alerter en cas de besoin la direction.

Le technicien supérieur sait prendre des décisions rapidement et sait situer une panne dans un contexte. Il fait preuve d'une certaine adaptabilité et montre des capacités d'ingéniosité. Il est rigoureux et présente un esprit d'analyse et de synthèse.

	Garantir, en toute sécurité, les opé Compétences	erations de maintenance préventi Savoir-faire	
Activités	Competences	Savoir-raire	Savoirs
			Connaissances techniques
			Méthodologie de diagnostic
	g de la companya de	Identifier une panne, un problème	Utilisation des outils de diagnostics
			Techniques et appareils de mesure
	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences		Impacts des modes de conduite des utilisateurs sur les pannes
		Effectuer des tests	Différents tests de vérification
Diagnostiquer et expertiser les pannes, y compris avec la		Définir les actions correctives à mettre en œuvre, en toute sécurité	Connaissances techniques
documentation technique Suivre les coûts des opérations			Règles d'hygiène et de sécurité
*		Evaluer les impacts financiers *	Coûts des pièces et de interventions
	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative	Préparer une intervention en toute sécurité	Analyse de risque avar intervention Consignation de machines / engins
			Règles d'hygiène et de sécurité
		Préparer et programmer les étapes des différentes révisions des engins (250, 500)	Activités et étapes de différentes opérations de maintenance préventive (250 500)
		Contrôler et réparer des circuits électriques, remplacer des éléments défectueux	Courants, circuits d démarrage, de stockag d'énergie, d'éclairage, d signalisation, relais : descriptio et fonctionnement
		S.S. S. A. G.	Lecture de schémas électrique



Mission 3 : Garantir, en toute sécurité, les op Activités Compétences	érations de maintenance préventi Savoir-faire	ve et curative Savoirs
No. Wies	Curon lunc	Contrôle et mesure électriques
		Pose d'accessoires électriques
	Contrôler et réparer des composants électroniques, remplacer des éléments	Composants électroniques des engins (capteurs, actionneurs): description et fonctionnement
	défectueux	Réglage et contrôle des composants électroniques
		Notions de débit – pression, hydrostatique
		Spécificités des différentes huiles et fonctionnement des différents systèmes de lubrification
	Contrôler et réparer des circuits hydrauliques, replacer des	Circuits hydrauliques : description et fonctionnement
	éléments défectueux	Lecture de schémas hydrauliques
		Dépose et pose d'organes hydrauliques
		Prise, contrôle et réglage des débits et pressions
	Contrôler et réparer des moteurs thermiques et équipements périphériques, remplacer des éléments défectueux	Systèmes d'injection diesel : description et fonctionnement
		Systèmes de dépollution diesel : description et fonctionnement
	Contrôler et réparer des organes de transmission, remplacer des éléments défectueux	Transmission mécanique et hydrostatique, boîtes de transfert, ponts, embrayage, convertisseurs de couple, boîte de vitesse mécanique, boîte Power Shift: description et fonctionnement
	Contrôler et réparer les équipements pneumatiques	Différents montages de train roulants : description et fonctionnement Catégories de pneumatiques et suspension : description et fonctionnement
	Contrôler et réparer les organes de freinage, remplacer des éléments défectueux	Différents types de freinages description et fonctionnement (disques, tambours, freins immergés, freins pneumatiques)
	Contrôler et réparer les organes de direction, remplacer des	Directions mécaniques ou à distance : description des éléments constitutifs et fonctionnement Direction hydraulique : description des éléments constitutifs et fonctionnement
	éléments défectueux	Réglage du parallélisme
		Systèmes de direction de secours : description et fonctionnement
	Contrôler et réparer le système de climatisation	Changement d'état de la matière



		rations de maintenance préventi	
Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
			Circuit frigorifique : description et fonctionnement, récupération et recharge
			Lecture de schémas de circuit frigorifique
			Régulation automatique du système de climatisation
		Effectuer des opérations de	Différents types d'assemblage (filetage, soudure, brasage,)
		construction mécanique	Equipements et appareils adaptés chaque soudure
		Contrôler et réparer le système de géopositionnement	Outils du géopositionnement : description et fonctionnement
			Anglais technique
		Transposer la problématique concrète sur une documentation technique	Lecture de plan et de schémas
	Utiliser et mettre à disposition la documentation technique		Collecte et analyse d'informations
		Présenter la documentation technique et accompagner ses	Documentation en ligne
		équipes à la recherche	Utiliser un navigateur web
	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité	Conduire les différents engins	Habilitations à la conduite, permis VL
Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier		Assurer les opérations de levage-élingage	Manutention des charges lourdes
			Levage-élingage
	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin	Orienter, conseiller ou confirmer les actions de maintenance menées par les collaborateurs	Connaissances techniques
Garantir la qualité des			Outils de la communication à distance
opérations de maintenance		Vérifier le bon fonctionnement de l'engin	Méthodes de contrôle qualité
			Techniques de contrôle
			Compte rendu d'intervention (document ou logiciel), carnet d'entretien
	Transmettre un compte rendu	Remplir ou valider un compte rendu d'intervention ou un	Techniques de la communication écrite
Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client	d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien	carnet d'entretien	Utilisation des outils informatiques de traitement de texte
Suivre les coûts des opérations			Techniques de la communication orale (client ou hiérarchie)
	Archiver un compte rendu ou un carnet d'entretien	Ranger et classer un document	Notions d'archivage
	Conseiller suite à une Intervention *	Identifier des améliorations possibles ou des investissements nécessaires	Argumentaire



Mission 3 : Garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive et curative					
Activités	Compétences	Savoir-faire	Sav	oirs	
			Notions de équipements,	coûts des	des pièces
			détachées		

Mission 4 : Gérer les stocks de pièces détachées

Le technicien supérieur en maintenance d'engins doit pouvoir assurer la disponibilité des pièces détachées nécessaires aux interventions programmées. Il peut être amené à gérer ou à contribuer au budget alloué aux pièces détachées. Il peut également participer à la réception des pièces détachées et vérifier la conformité de la livraison avec la commande. Il est l'interface entre le magasin et les mécaniciens concernant les pièces détachées.

Pour cela, il sait anticiper et reste organisé. Il peut présenter également des capacités de négociation pour cette mission.

Mission 4 : Gérer les stocks de pièces détachées				
Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs	
		Gérer des stocks	Gestion de stocks	
		Gerer des stocks	Inventaires	
Assurer la disponibilité des pièces détachées	Assure les commandes de		Etapes et documents d'une commande	
Suivre les coûts des opérations *	pièces détachées	Etablir ou valider des bons de commandes	Réglementation douanière spécifique à l'importation en Nouvelle-Calédonie	
			Anglais technique	
			Notions de coûts des pièces détachées	
Gérer le budget *				
Suivre les coûts des opérations	Gérer le budget des pièces détachées	Identifier les coûts des différentes pièces	Etablir et suivre un budget	
Réception des marchandises	Assurer la réception et la conformité de la commande	Vérifier la conformité d'une commande	Méthodes de vérification des commandes	
Suivre les coûts des opérations *	comonnice de la commande	Commande	Commandes	

Mission 5 : Assure la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe

Le technicien supérieur en maintenance d'engins doit s'assurer que son équipe dispose des matériels nécessaires aux interventions en bon état de fonctionnement. Il s'agit de l'outillage mais également des véhicules d'intervention et des locaux mis à disposition.

Il peut être le garant du bon fonctionnement des véhicules d'intervention de son équipe. Cette maintenance est soit gérée en interne (et donc assurée par l'équipe ou un service propre) soit sous-traitée. Il peut être amené, selon certaines organisations, jusqu'à participer à) la maintenance de ces véhicules légers. Il s'assure également que ses collaborateurs ont les outillages nécessaires à leur disposition en assurant les commandes associées. Enfin, il peut être amené à gérer les bâtiments dans lesquels son équipe intervient.

Le technicien supérieur en maintenance d'engins fait preuve d'anticipation et d'ingéniosité. Il est rigoureux et assume ses responsabilités.

Mission 5 : Assure la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe				
Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs	
Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	Programmer les interventions (révisions, réparations)	Identifier les différentes interventions et leurs durées	Connaissances techniques en véhicules légers	
			Suivi des carnets d'entretien	
Gérer des contrats de sous- traitance	Suivre les contrats et vérifier leur exécution	Transposer un contrat en planning d'intervention	Contrats de sous-traitance	
Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention *	Organiser et intervenir, en toute	Réparer ou réviser un véhicule léger	Connaissances techniques en véhicules légers	
Suivre les coûts des opérations	sécurité		Règles d'hygiène et de sécurité	



Mission 5 : Assure la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe					
Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs		
Assurer la disponibilité des outillages	Assurer les commandes d'outillages	Etablir ou valider les bons de commandes	Etapes et documents d'une commande		
			Notions de coûts de l'outillage		
	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils	Réparer les outils	Outils utilisés et réparation		
Garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe d'intervention	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier	Vérifier la propreté et la conformité de l'atelier aux règles de sécurité	Règlement sécurité d'un atelier (bacs de vidange, armoires électriques)		

D - Evolution possible

La promotion interne est une réalité au sein des entreprises calédoniennes.

Après plusieurs années d'expérience, en tant que technicien supérieur, celui-ci peut être amené à évoluer sur différents postes. Selon ses qualités et les organisations des entreprises, il peut candidater à des postes de :

- chef d'atelier,
- project manager,
- responsable contrats,
- chef de site,
- support technique,
- bureau technique,
- SAV,
- planificateur,

postes sur lesquelles les années d'expérience terrain seront un atout certain ;

La liste présentée ci-dessus n'est en aucun cas exhaustive.



DEUXIEME PARTIE REFERENTIEL DE CERTIFICATION « TECHNICIEN SUPERIEUR EN MAINTENANCE D'ENGINS »

Cadre de la formation :

- Organismes de formation
- Entreprises

Modalités de la certification

Branche « Industries extractives mines et carrières »

Branche « Commerce et divers »

Branche « BTP »

Contenu du référentiel certification du CQP « Technicien supérieur en Maintenance d'engins »

Cadre de la formation

A. Organismes de formation

Conditions d'habilitation d'un organisme de formation conduisant à une action CQP

Evaluation de l'action de formation et contrôle

B. Entreprises d'accueil

Modalités de la certification

A. Modalités institutionnelles de la certification de la formation

Conditions générales de prérequis et de validation selon les 3 voies d'accès

Organisation des évaluations

Jury d'examen

Compétences du jury

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Examen final de rattrapage

B. Définition des évaluations

Présentation générale des modalités d'évaluation

Récapitulatif des modalités d'évaluations des différentes activités et compétences

Délivrance du diplôme et rattrapage

Evaluations en centre de formation

Evaluations en entreprise

Le rapport d'activité en entreprise

L'épreuve finale de mise en situation

L'entretien avec le jury



Cadre de la formation

A. Organismes de formation

Conditions d'habilitation d'un organisme de formation conduisant à une action CQP

La commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engis mobiles, créée au sein de la commission paritaire commune aux branches « Commerce et divers », « Industries extractives Mines et carrière » et « Bâtiments et travaux publics », habilite les organismes de formation susceptibles de mener à bien les actions CQP. Pour ce faire, elle s'appuie par convention sur l'expertise du GNFA PACIFIC.

Cependant les partenaires sociaux confient prioritairement à l'organisme GNFA PACIFIC le soin d'organiser les actions permettant la délivrance du CQP.

Toute demande d'ouverture d'une action (hors GNFA PACIFIC) fera l'objet de la constitution d'un dossier d'habilitation déposé auprès de la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles, six mois avant la date de démarrage.

Les conditions d'habilitation d'un organisme de formation à conduire une action CQP sont les suivantes :

1. Réaliser au mieux la relation emploi / formation en :

- en optimisant l'adéquation des attentes du bassin d'emploi et les compétences visées par la formation,
- associant les milieux professionnels à la formation.

2. Disposer déjà des compétences relatives à la spécialité professionnelle visée et d'une infrastructure existante :

- Moyens en personnel : compétences de formateurs, en particulier dans les techniques professionnelles du diagnostic, de la mécanique, de l'hydraulique, de l'électricité et électronique, climatisation, pneumatique et de la gestion de la planification.

Egalement, des compétences en management d'équipe seront identifiées.

- Moyens en matériels :
- équipements d'atelier (pièces pédagogiques hydrauliques, pneumatiques, électriques, mécaniques),
- véhicules pédagogiques (exemples : minipelle, bulldozer, tractopelle, ...) et maquettes pédagogiques électriques et moteurs,
 - moteurs d'engins,
 - boîtes de vitesse,
 - postes de travail équipés, outillages et outils de mesures,
 - station de climatisation,
 - outils de diagnostic,
 - matériel vidéo,
 - équipement informatique connecté à internet et permettant l'utilisation de logiciels professionnels,
 - locaux permettant une qualité d'accueil des salariés en formation et la mise en œuvre de situations professionnelles.

3. Avoir acquis une expérience dans le domaine des actions de formation 16/25 ans, en particulier :

- pour l'identification des profils de compétences,
- dans la gestion de l'alternance et l'évaluation des acquis, et toutes questions concernant la définition d'une stratégie pédagogique,

L'alternance suppose que l'ensemble des partenaires associés à la réalisation de l'action de formation (salariés en formation, organisme de formation et entreprises) :

- soient informés des objectifs de formation,
- mettent en œuvre les moyens pratiques de sa réussite.

Les moyens permettant de réaliser aux mieux la liaison entreprise – organisme de formation doivent être définis au préalable.

Egalement, les modalités d'association du triptyque « salariés en formation – tuteur en entreprise – équipe pédagogique » au processus d'apprentissage seront précisés.

- 4. Assurer, sous le contrôle du GNFA PACIFIC, l'organisation des épreuves d'évaluation se rapportant au CQP « Technicien supérieur en maintenance d'engins » et participer, en tant que membre de jury.
 - 5. Coordonner les évaluations entre l'organisme de formation et les entreprises :



la maîtrise d'œuvre du dispositif d'évaluation en cours de formation est assurée par l'organisme de formation. Il appartient donc à celui-ci d'informer les entreprises des modalités et du calendrier d'évaluations tel que défini ci-après.

Dans ce contexte, il revient à l'organisme de formation d'assurer :

- l'information des entreprises en amont de la formation
- l'accompagnement des tuteurs en entreprise

6. Proposer des procédures de suivi relatives à l'insertion professionnelle des jeunes salariés, à l'issue de la formation.

7. Se donner les moyens de participer aux groupes de travail réunissant les différents organismes de formation impliqués dans ce type d'action de formation.

Evaluation de l'action de formation et contrôle

Le GNFA PACIFIC effectuera tout contrôle sur pièces et sur site, permettant de s'assurer :

- de la conformité du dispositif de formation (scénario et progression pédagogique)
- des évaluations des acquis professionnels des stagiaires en entreprise
- la validation finale

Dans le cas de non-conformité relative aux modalités de mise en œuvre de l'action (suivi, pédagogie, évaluation des acquis, etc..) par l'organisme de formation, le GNFA PACIFIC transmettra un rapport à la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engis mobiles.

Celle-ci imposera les axes correctifs à mener par l'organisme de formation et pourra s'il est nécessaire supprimer l'habilitation de l'organisme de formation.

B. Entreprises d'accueil

Dans le cadre d'une formation organisée selon la voie de l'alternance, les entreprises d'accueil constituent un milieu privilégié de formation pour le développement des compétences professionnelles tant dans le domaine technique que ceux des relations clientèle, de la gestion et de l'organisation des activités.

La nature du contrat de formation en alternance implique également que l'entreprise soit investie d'une mission de formation. Cette mission s'exerce notamment sous la responsabilité d'un tuteur désigné par le chef d'entreprise.

Il appartient à l'organisme de formation de veiller à ce que celle-ci s'exerce effectivement, sur l'ensemble des activités recensées dans le référentiel d'emploi.

Compte tenu de l'étendue du champ d'activité du futur « Technicien supérieur en maintenance d'engins », l'organisme de formation est habilité à vérifier que l'entreprise d'accueil réalise nécessairement et de manière permanente sur les engins de chantier :

- les activités de diagnostic de panne,
- les activités de maintenance préventive et curative,
- les activités de planification,

dans le respect des règles de sécurité. Dans la mesure du possible, les entreprises d'accueil doivent mettre le stagiaire en situation d'encadrement de collaborateurs au vu de ses futures responsabilités.

Les entreprises signataires doivent nécessairement disposer, au minimum, des équipements suivants :

- outils de diagnostic (électricité et électronique embarquée),
- outils informatiques de bureautique (O.T., bons de commande de pièces...),
- engins de chantiers.

L'entreprise demeure toutefois seule responsable, vis-à-vis des salariés en formation, du respect des dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives à la législation du travail et de la formation en alternance en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Modalités de la certification

A. Modalités institutionnelles de la certification de la formation

Conformément aux termes du présent accord, le GNFA PACIFIC est responsable, sous le contrôle de la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engis mobiles, de l'organisation des évaluations nécessaires à l'obtention des CQP.

Conditions générales de prérequis et de validation selon les 3 voies d'accès



Le CQP TSME est accessible par 3 voies d'accès dont les prérequis et modalités d'évaluation sont précisées cidessous :

		Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés en activité	Validation des acquis de l'expérience		
	Niveau formation minimum	Titulaire d'un diplôme de niveau IV, de préférence en rapport avec l'activité	titulaire du CQP « Technicien Maintenance Engins Miniers et Matériels de Travaux Publics » de niveau IV avec une expérience minimale de 2 années en rapport avec l'activité ou, titulaire d'un diplôme de niveau IV avec une expérience minimale de 4 années en rapport avec l'activité	Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans		
	Emploi	Etre demandeur d'emploi	Etre salarié(e) de l'entreprise d'accueil	-		
Prérequis	Candidature	Avoir transmis le dossier d'inscription, trois mois avant la date de l'examen	-	Déposer un dossier de candidature précisant les durées et natures de l'expérience professionnelle auprès de la commission pédagogique et de perfectionnement de la branche qui attribuera la recevabilité de la demande du candidat		
		Se soumettre aux tests d'aptitude et de motivation, en amont de la formation				
		-	Se soumettre aux tests d'évaluations des compétences des modules no prescrits dans le parcours car considérés comme acquis par le candidat	-		
	Suivi de formation	Avoir suivi 80 % minimum du parcours de formation	Avoir suivi 80 % minimum du parcours de formation prescrit à l'issue du positionnement	-		
	Evaluations	Se soumettre aux épreuves d'éva	luation prévues pour cette voie d'ac	ccès		
	Evaluations en cours de formation	×	X Pour les modules du parcours de formation prescrit	-		
	Evaluations au sein de l'entreprise	X	X	-		
Evaluations	Rapport d'activité en entreprise	X	×	Avec un complément visant à justifier la maîtrise des compétences éliminatoires « assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité » et « vérifier le bon état de fonctionnement des outils »		
	Epreuve finale de mise en situation	X	X	X		
	Entretien avec le jury	Х	Х	Х		
	J - J					

Organisation des évaluations

Le GNFA PACIFIC organise les évaluations. L'organisme de formation assurera l'inscription des candidats à l'examen auprès du GNFA PACIFIC.

Les lieux d'évaluation sont choisis en fonction, d'une part, de la localisation géographique de l'organisme de formation et du nombre de candidats et, d'autre part, en fonction de la capacité d'accueil des organismes de formation.

Le sujet de l'épreuve de mise en situation est établi par le GNFA PACIFIC, dans la confidentialité la plus absolue ; il sera fourni aux examinateurs le jour de l'examen.

Les grilles d'évaluation sont établies sous la responsabilité du GNFA PACIFIC qui les transmet aux entreprises.

Jury d'examen

Le jury des épreuves finales (rapport d'activité, mise en situation et entretien) est composé, à minima :

- d'un formateur du GNFA PACIFIC qui n'est pas le formateur référent de la formation
- de deux professionnels : un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales désignés par la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles. Ces



professionnels doivent disposer soit d'un diplôme de niveau III soit d'une expérience de deux ans minimum en tant que technicien supérieur en maintenance d'engins.

La présidence du jury sera attribuée par tirage au sort entre le deux représentants professionnels.

Le président du jury ne peut pas être un chef d'entreprise accueillant l'un des candidats.

Compétences du jury

Les membres du jury disposent pour leur délibération :

- des résultats obtenus par les candidats aux différentes épreuves,
- pour les candidats issus d'un parcours de validation des acquis de l'expérience : un dossier de présentation de sa pratique professionnelle détaillé par activités du référentiel emploi.

L'ensemble des évaluations est reporté sur un procès-verbal signé du président du jury.

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Un certificat, imprimé à l'en-tête du GNFA PACIFIC avec la mention agréée par la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles, sera délivré aux candidats déclarés admis.

Examen final de rattrapage

En cas d'échec aux évaluations, conformément à l'accord de la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles, « les candidats qui en font la demande dans un délai de 6 mois suivant la date des épreuves, sont inscrits à la session d'évaluation suivante et seulement pour les épreuves pour lesquelles le candidat n'a pas obtenu le minimum requis, afin de bénéficier d'un examen de rattrapage ».

Selon le nombre de demandes, l'organisme de formation pourra organiser des sessions de rattrapage sans attendre la session d'évaluation suivante.

Dans ce cas, le GNFA PACIFIC assure la convocation du candidat aux sessions d'évaluation.

B. Définition des évaluations

Les savoir-faire et les compétences professionnelles sont évalués dans le cadre d'épreuves organisées en organisme de formation et d'une évaluation en entreprise.

Présentation générale des modalités d'évaluation

Les 22 activités et 40 compétences du CQP TSME sont évaluées selon 5 modalités :

- des évaluations en cours de formation :
- des évaluations en entreprise ;
- un rapport d'activités en entreprise ;
- une épreuve finale de mise en situation (étude de cas et diagnostic) ;
- un entretien avec le jury.

Trois compétences décrites dans le référentiel emploi ne sont pas évaluées :

- rendre compte de sa gestion de ressources humaines à la hiérarchie (mission 1) ;
- conseiller suite à une intervention (en termes d'investissement matériel) (mission 3) ;
- assurer la réception et la conformité de la commande (de pièces détachées) (mission 4).

En effet, ces compétences ne sont pas éliminatoires et sont présentes dans des activités et des situations particulières. La spécificité des situations ne justifient pas alors une évaluation de ces 3 compétences.

Le niveau du candidat est évalué à partir des appréciations suivantes :

- conforme ;
- partiellement conforme;
- non-conforme.

Et ce pour chaque critère évaluable des compétences, selon une grille d'évaluation transmise aux membres du jury.

Une compétence est considérée comme acquise lorsqu'une majorité de critères a été appréciée comme « conforme » par le jury au seuil requis pour chaque compétence.

Huit compétences sont considérées comme éliminatoires. Ainsi, si le candidat ne peut valider l'une de ses compétences, il ne peut pas prétendre à l'obtention du CQP. Il s'agit des compétences suivantes :



- faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité (C1) (mission 1) ;
- programmer et répartir les différentes opérations de maintenance (C11) (mission 2);
- prendre en compte les aléas et les urgences (C14) (mission 2) ;
- piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative (C24) (mission 3) ;
- utiliser et mettre à disposition la documentation technique (C25) (mission 3) ;
- selon l'environnement professionnel du candidat, assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité (C26) (mission 3) ou vérifier la mise en sécurité de l'atelier (C40) (mission 5) (2)
 - valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3)
 - vérifier le bon état de fonctionnement des outils (C39) (mission 5).
- (2) Selon l'environnement professionnel du candidat, il sera informé dans les meilleurs délais, du caractère éliminatoire de l'une de ces deux compétences pour l'obtention de son diplôme. Si son environnement professionnel ne permet pas d'identifier la compétence éliminatoire, par défaut, il s'agira de la compétence C26 « Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité ».



Récapitulatif des modalités d'évaluations des différentes activités et compétences

Récapitulatif des modalités d'évaluations des différentes activités et compétences

non non × en cours de × × × × Modalités 등 × rapport × × × Prendre en compte les aléas et les urgences Rendre compte de sa gestion de ressources travail de son équipe conformes aux règles Gérer les interventions des sous-traitants compétences de son équipe au quotidien fransmettre la consigne d'intervention à Proposer des organisations de poste de Communiquer et dynamiser son équipe Etablir ou renseigner les documents de Renseigner les indicateurs de suivi des Programmer et répartir les différentes Organiser les transferts d'hommes et Accompagner les nouveaux arrivants Optimiser la maintenance curative et Faire appliquer les règles d'hygiène Accompagner le développement les Suivre et évaluer ses collaborateurs Programmer les différentes visites Appliquer les règles de gestion du Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions Gérer un budget d'intervention Assurer la relation avec le client Signaler les accidents du travail opérations de maintenance numaines à la hiérarchie opérations (logiciel ses collaborateurs Gérer des conflits acturation client Compétences d'outillages préventive personne sécunt HSE 8 3 53 50 57 ð 8 5 5 3 8 2 ð Ü Assurer les visites légales des engins en collaboration avec le responsable Garantir l'application des conditions Optimiser les plans de maintenance, Assurer le suivi de la maintenance Assurer le suivi administratif de Suivre les coûts des opérations Rendre compte à la hiérarchie équipe (congés, absences...) m de sécurité pour son équipe Gérer la mise en œuvre de Planifier les interventions Animer son équipe planification externalisée Activités de site Animer et encadrer rg mecaniciens et/ou organisation et une équipe de opérations de maintenance gestion des echniciens Wission Assurer

Les compétences en rouge sont les compétences «éliminatoires » Les compétences en bleu sont les compétences non évaluées



The second		1	一年 一日 一日 日本	THE PERSON NAMED IN	Name of Street	Modalités		College College
Mission	Activities	ż	Competences	rapport	épreuve finale	en entreprise	en cours de formation	non évaluées
	Distraction of a section of	5	Piloter ou mener un d'agnostic de panne et identifier ses conséquences					
	pannes, y compris avec la	2	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative		×			
		25	Utiliser et mettre à disposition la documentation technique					
Garantir, en toute sécurité, les	Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier	C26	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité			×		
opérations de maintenance	Garantir la qualité des opérations de	72	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs					
préventive ou curative	maintenance	28	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin				×	
		1	Transmettre un compre-rendu					
	Rendre compte des opérations de	67	d'intervention argumente ou un carnet d'entretien			×		
	cient	C30	Archiver un compte-rendu ou un carnet d'entretien					
		C31	Conseiller suite à une intervention					×
Cheer he strale de	Assurer la disponibilité des pièces détachées	C32	Assurer les commandes de pièces détachées				×	
pièces détachées	Gérer le budget	C33	Gérer le budget des pièces détachées				×	
	Réception des marchandises	34	Assurer la réception et la conformité de la commande					×
	Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C35	Programmer les interventions (révisions, réparations)				×	
	Gérer des contrats de sous-traitance	C36	Suivre les contrats et vérifier leur exécution				×	
Assurer la mise a disposition des moyens	Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C37	Organiser et intervenir, en toute sécurité				×	
l'équine		C38	Assurer les commandes d'outillages					
	Assurer la disponibilité des outillages	65)	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils				×	
	Carantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe intervient	C40	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier				×	
lac come	aftennes an residant las compatant	wa din	De complete as religious de complete de complete de la complete de	Part calblag.	A comment A	The fact that the same		

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires » (attention le candidat aura soit la Cab soit la Cap comme éliminatoire et non les deux) Les compétences en bleu sont les compétences non évaluées



Délivrance du diplôme et rattrapage

Délivrance du diplôme et rattrapage La délivrance du diplôme sera liée à l'obtention d'un minimum de :

		Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés	Validation des acquis de l'expérience
suope	Nombre de compétences évaluées	37	x (selon le parcours prescrit)	77
uley3	dont éliminatoires	8: • Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité (C1) (mission 1) • Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance (C11) (mission 2) • Prendre en compte les aléas et les urgences (C14) (mission 2) • Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences (C23) (mission 3) • Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative (C24) (mission 3) • Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité (C26) (mission 3) ou Vérifier la mise en sécurité de l'atelier (C40) (mission 5), selon l'environnement professionnel du candidat • Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3) • Vérifier le bon état de fonctionnement des outils (C39) (mission 5)	(selon le parcours prescrit)	8 • Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité (C1) (mission 1) • Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance (C11) (mission 2) • Prendre en compte les aléas et les urgences (C14) (mission 2) • Prioter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences (C23) (mission 3) • Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative (C24) (mission 3) • Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3) Les 2 suivantes sont évaluées au travers du rapport (et non dans des épreuves en centre de formation ou en entreprise, comme pour les autres voies d'accès au diplôme): • Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité (C26) (mission 3) ou Vérifier la mise en sécurité de l'atelier (C40) (mission 5), selon l'environnement professionnel du candidat • Vérifier le bon état de fonctionnement des outils (C39) (mission 5)
N. B.	Nombre minimum de compétences pour valider la diplôme	56	70 % de x (arrondi au nombre entier inférieur)	23



En cas d'échec (compétence éliminatoire non acquise ou nombre insuffisant de compétences acquises), le candidat aura l'opportunité, s'il en fait la demande de repasser des épreuves, selon deux situations :

- s'il s'agit d'une ou de compétence(s) éliminatoire(s) non acquise(s), le candidat doit repasser l'évaluation obligatoirement pour obtenir la(les) compétence(s),
- s'il s'agit d'un nombre insuffisant de compétences obtenues, le candidat effectue un tirage au sort des épreuves à repasser pour obtenir le nombre suffisant de compétences acquises.

Dans le cadre d'une validation partielle du diplôme, la durée validité des compétences acquises par le candidat est de trois ans.

Pour valider une compétence non acquise, le candidat doit se soumettre une nouvelle fois aux modalités d'évaluation prévue, à l'exception d'une compétence évaluée par le rapport d'activité. Dans ce cas, le candidat ne produit pas un nouveau rapport mais uniquement un complément de rapport permettant d'évaluer la(les) compétence(s) non acquise(s) en premier lieu

Evaluations en centre de formation

Les épreuves organisées prennent la forme de mises en situation pratiques, d'études de cas ou de questionnaires écrits. Chaque épreuve fait l'objet d'une grille d'évaluation fournie par le GNFA PACIFIC aux personnes ayant en charge la responsabilité de la mise en œuvre des évaluations et qui précise :

- les objectifs de l'évaluation (la compétence à évaluer) ;
- les critères d'appréciation ;
- les moyens d'évaluation ;
- le moment et la durée de l'évaluation.

Ces évaluations seront effectuées après le premier tiers de la formation et se feront, au fur et à mesure, à l'issue des modules traitant de chaque activité. L'organisme de formation réalise une évaluation certificative accompagnée d'un formateur et pourra être précédée de 1 à 3 évaluations formatives. Seuls les résultats obtenus lors de l'évaluation certificative seront pris en compte pour l'obtention du diplôme.

Les évaluations en centre de formation permettent de vérifier l'acquisition de 12 activités suivantes par le candidat :

- animer son équipe (mission 1);
- assurer le suivi de la maintenance externalisée (mission 2) ;
- suivre les coûts des opérations (mission 2) ;
- assurer les visites légales des engins (mission 2) ;
- garantir la qualité des opérations de maintenance (mission 3) ;
- assurer la disponibilité des pièces détachées (mission 4) ;
- gérer le budget des pièces détachées (mission 4) ;
- planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5) ;
- gérer des contrats de sous-traitance (mission 5) ;
- piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5) ;
- assurer la disponibilité des outillages (mission 5) ;
- garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe intervention (mission 5) et des compétences associées selon des modalités précisées dans le tableau ci-après.



Activités	'n	Compétence	Détais de l'épreuve	Durée maximum	Critères	Conforme me	Partelle , ment con conforme con	Non C conforme	Compétence maltrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'amusition	Compétence non acquise
	్ర	Accompagner le développement les compétences de son équipe au quotidien	Epreuve sur table: Le candidat a un descriptif des compétences de 2 collaborateurs. Il a une intervention à réaliser qui comporte 2 tâches. Le candidat doit identifier les compétences manquantes de ses collaborateurs pour mener à bien les interventions.	1,5 heures	Les compêtences manquantes sont listée pour justifier le cheix de l'intervenant sur la taches.			8 7	critère conforme en totale autonomie	cuttere	critère partiel	critère non conforme
	೮	Communiquer et dynamiser son équipe	Jeu de rôle : un candidat joue le rôle d'un superviseur : il prend connaissance par mail d'une intervention, répartit oralement les tâches à ses équipiers et les	2 heures	La prise de parole se fait devant l'équipe. Les courriers électroniques sont correctement lus et envoyés.				3 atteres conformes en totale	2 critières conformes et 1 critère partiel ou 3	moins de 2 critères conformes ou 3 critères	moins de 2 critères partiels
Animer son			envole en intervention et envole un mail de confirmation.		Les tâches sont réparties aux équiplers		H	T	5	conformes	partiels	
(mission 1)	0	Suivre et évaluer ses collaborateurs	Jeu de rôle : un candidat est évaluateur. L'évalué est joué par un autre candidat ou un formateur.	0.5 heure	Les différentes étapes d'un 0.5 heure entretien annuel d'échanges sont abordées.			8 %	critère conforme en totale autonomie	conforme	critère partiel	critère non conforme
	8	Accompagner les nouveaux arrivants	Jeu de rôle : un groupe de 2 Accompagner les stagiaires arrivent dans l'atelier et nouveaux arrivants le candidat doit les accueillir et leur précenter l'atelier	1 heure	L'atelier et son fonctionnement est présenté (outillages, engins, ateliers, règes de sécurité)					1 critère conforme +1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non
					L'équipe est présenté (formateurs, collègues)						partiels	conforme
	,		Jeu de rôle : le candidat est mis en		L'attitude d'écouteest assurée.				2 critières	1 critère	1 critère conforme + 1	2 critères non conformes ou 1
	5	Cerer des conflits	stuation de confiit (clent) equipe, 0.5 heure inter-équipe).	0.5 heure	Une piste de solution est propasée.					conforme + 1 ortère partiel	U	critère partiel + 1 critère non conforme
Assurer le suivi de la maintenance externalisée (mission 2)	C17	Gérar les Interventions des sous-traitants	Épreuve sur table ou QCM : le candidat doit suivre une opération de maintenance externalisée.	2 heures	Les différents points de suivi d'une opération de maintenance exterralisée sont justes.			8 *	critère conforme en totale autonomie	critère	critère partiel	critère non conforme
Suivre les coûts des	S		Épreuve sur table ou QCM sur les éléments d'un contrat et son suivi	2 heures	Les informations nécessaires à la rédiction d'un contrat sont comprises.			8 10	critère conforme en totale autonomie	conforme	critère partiel	conforme
opérations (mission 2)	5	Etablir ou renseigner les documents de facturation cient	Épreuve sur table : établir un devis ou une facture	1 heure	Les différents éléments du devis et/ou d'une facture cont bien renseignés.			8 ~	critère conforme en totale autonomie	conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer les visites légales des engins (mission 2)	8	Programmer les différentes visites	Epreuve sur table ou QCM : le candidat doit planifier les entretiens périodiques recommandés d'un parc d'engins.	2 heures	Les différents entreiens périodiques recommandés sont bien planiffés.			8 %	critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme



Compétence non acquise	conforme	critère non conforme	critère non conforme	critère non conforme	critère non conforme	critère non conforme	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1	conforme		conforme	conforme
competence on cours d'acquistion	critère partiel	critère partiel	critère partiel	critère partiel	critère partiel	critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non	2 critières partiels		ontère partiel	orithre partiel
Compétence acquise	critière conforme	critère conforme	crithre	critère conforme	conforme	critère	1 critère	crtère partiel		critère conforme	conforme
Compétence maitrisée	critère conforme en totale au tonomie	conforme en totale autonomie	critère conforme en totale autonomie	conforme en totale autonomie	critisre conforme en totale autonomie	critère conforme en totale autonomie	2 critieres	conformes		critère conforme en totale autonomie	critère conforme en to tale auto nomie
Non											
ne ment conforme											
Conforme											
Critères	Un collaborateur est suivi et conseillé sur une opération de maintenance.	Les différents points de contrôle sont vérifiés avant la remise en route de l'engin et la consignation a été enlevée.	Les contraintes églementaires d'une commande sont maitrisées.	Les éléments du budget sont compris.	Les différentes révisions cont connues.	Les éléments d'unicontrat de prestation sont connus.	Les différentes révisions sont connues.	Les éléments majeurs de la mécanique véhicule léger sont compris.		Les autils sont vérifiés avant et après utilisation.	Les différents risques sont tompris.
		3 heures	3 heures		2 heures	1.20	2 heures		,		1,5 heures
Détails de l'épreuve	Jeu de rôle : le candidat conselle un collaborateur sur une	opération de maintenance, vérifie le travail et déconsigne le véhicule.	Épreuve sur table ou QCM: connaissances des étapes d'une commande en Nouvelle-Calédonie et de la gestion d'un budget de	pièces détachées (épreuve Cérer le budget des commane avec la compétence C38 pièces détachées – commande d'outillages)	Etude de cas : planification des révisions du parc de véhicules d'intervention, sous-traitée par	un prestataire	Étude de cas : planification des révisions du parc de véhicules	d'intervention, géré en interne	Epreuve commune avec celle des compétences C32 et C33 (commande et budget de pièces détachées)	Evaluation tout au long de la formation : observation des formateurs sur l'attitude du candidat à vérifier ses outils	QCM sur l'évaluation des risques en ateliers
Compétence	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin	Assurer les commandes de pièces détachées		Programmer les interventions (révisions, réparations)		Organiser et intervenir, en toute sécurité (les opérations de	maintenance des vehicules d'intervention)	Assurer les commandes d'outilages	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils	C40 Vérifier la mise en sécurité de l'atelier
'n	ζ,	C3 C4	3	le C33	35 GS	ce C36	de Ca7		638	39 G	
Activités	Carantir la qualité des	opérations de maintenance (mission 3)	Assurer la disponibilité des pièces détachées (mission 4)	Gérer budget (mission 4)	Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)	Gérer des contrats de sous-traitance (mission 5)	Piloter les opérations de maintenance	d'intervention (mission 5)	Assurer la disponibilité	des outillages (mission 5)	Garantir la mise en sécurité des bâtiments dans lesquels l'équipe intervient



Evaluations en entreprise

L'évaluation consiste en une appréciation par le tuteur des activités représentatives de la qualification visée. Elle est réalisée pendant ou au terme du parcours de formation alternée. A cette fin, le tuteur dispose d'une grille d'évaluation des activités réalisées en entreprise fournie par le GNFA PACIFIC.

L'entreprise a la responsabilité des évaluations et du processus de formation interne. A ce titre, elle réalise une évaluation certificative accompagnée d'un formateur (qui n'est pas le formateur référent de la formation) et précédée de 1 à 3 évaluations formatives. Ces évaluations permettent de coordonner l'attribution des activités et l'organisation pédagogique de la formation et d'organiser, le cas échéant, une régulation pédagogique. Seuls les résultats obtenus lors de l'évaluation certificative seront pris en compte pour l'obtention du diplôme.

L'organisme de formation est responsable de la mise en œuvre de l'ensemble du processus d'évaluation des activités réalisées en entreprise.

Les évaluations des compétences C26, C29 et C30 seront évaluées le même jour et programmées au cours des 6 derniers mois de formation.

Les évaluations en entreprise permettent de vérifier l'acquisition des 2 activités et 3 compétences suivantes par le candidat :

Activité	Ν°	Compétence	Détails de l'épreuve	Durée maximum	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier (mission 3)		deplacement	Épreuve pratique: prendre en main et déplacer un engin d'une zone à une autre en respectant les consignes de sécurité et les règles de circulation du site	2 heures	La faisabilité du déplacement d'engins est vérifiée avant le démarrage (check de l'engin) Les règles de circulation sont respectées (vitesse, sens, priorité)				2 critères conformes en totale auto nomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie	C29	Transmettre un compte-rendu d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien	Épreuve pratique : rédaction d'un compte- rendu d'une intervention réelle	0.75 heures	Le compte-rendu est correctement rempli (toutes les informations nécessaires au suivi et à la facturation sont présentes)				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
et/ou au client (mission 3)	C30	Archiver un compte-rendu ou un carnet d'entretien	Épreuve pratique : archivage du compte- rendu d'intervention	0.5 heures	Le compte-rendu est correctement archivé, selon les principes d'archive de l'entreprise				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	Comorne

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires » (pour la C26, la compétence éliminatoire sera soit la C26 soit la C40, selon l'environnement professionnel du candidat)



Le rapport d'activité en entreprise

Ce rapport est une épreuve qui se déroule en fin de formation. Le rapport permet de vérifier l'acquisition des 4 activités suivantes par le candidat :

- garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe (mission 1) ;
- assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...) (mission 1) ;
- optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site (mission 2);
- gérer la mise en œuvre de la planification (mission 2) ;

et des 7 compétences, selon les modalités suivantes :

Activité	2	Compétence	Critères Conforme ment conforme co	Non Compétence conforme maîtrisée	Comp étence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
			L'étape de vérification du port des EPI par l'équipe est décrite.		2 critères	moins de 2	
	ប	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	La démarche de consignation est décrite.	s d'icres conformes en totale	1 critère partiel ou 3	conformes ou a critishes	moins de 2 critères
Garantir l'application des conditions de			Les dangers potentiels des différents postes de travail de l'équipe sont identifiés.	autonomie	conformes	partiels	
sécurité pour son équipe (mission 1)	0	Signaler les accidents du	La démarche de signalisation d'un accident du travail est décrite.	2 critères conformes	2 critères	1 critère conforme + 1 non	o critère conforme ou
	;	travail	Les éléments nécessaires à la déclaration sont détaillés.	en totale autonomie	conformes	conforme ou 2 critères partiels	1 critère partiel
	ర	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE	Des recommandations d'améliorations ou des remarques de bonnes pratiques sont notifiées.	conforme en totale autonomie	conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences) (mission 1)	3		Les étapes de suivi de pointage des équipes sont détaillées.	conforme en totale autonomie	conforme	critère partiel	critère non conforme
Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site (mission 2)	95	Optimiser la maintenance curative et préventive	Un avis constructif est émis sur la planification des opérations de maintenance curative ou préventive.	conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer la mise en œuvre	613	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs	L'ordre de travail ou son équivalent est rempli correctement.	conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
(mission 2)	65	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations	Les indicateurs majeurs de suivi d'activité sont présentés et expliqués.	conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
			Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »	* 5 **			



Le rapport (d'un maximum de 20 pages +- 10 %) est remis au GNFA PACIFIC au plus tard 10 jours avant l'épreuve d'entretien avec le jury et sera organisé ainsi :

- le rapport traite obligatoirement des sujets suivants :
 - présentation de l'entreprise et de ses activités ;
 - présentation des règles de sécurité (individuelles et collectives) mises en œuvre dans l'entreprise et procédures en cas d'accidents du travail ;
 - les modalités d'encadrement de l'équipe : suivi et gestion humaine, rédaction des ordres de travail ;
 - l'organisation des activités de maintenance : planification, déroulement type, indicateurs.
- pour chaque partie abordée, le candidat fera preuve de synthèse et d'analyse. Il s'appuiera sur un ou des exemples vécus en entreprise pour illustrer les différentes parties. Le candidat a la liberté d'être force de proposition si la situation le permet ;

L'épreuve finale de mise en situation

Cette épreuve finale se déroule en fin de formation, à l'issue du rapport d'activités et avant l'entretien avec le jury. L'épreuve se déroule en deux temps :

- une partie étude de cas sur table
- une partie pratique en atelier sur du diagnostic

Cette épreuve se déroule en centre de formation.

1. Etude de cas sur table

Descriptif étude cas : un scénario de panne d'engin en situation de production chez un client important est soumis au candidat. Le scénario précise les contraintes suivantes : distance, horaires, accessibilité du site.

Objectif: Le candidat doit établir un diagnostic de panne et surtout organiser l'opération de maintenance curative avec ses ressources (humaines et matérielles), contrôler les interventions et autoriser la remise en route de l'engin.

Durée: 5 heures maximum.

Plateau technique: Tables et chaises en nombre suffisant.

Documents à transmettre au candidat :

- un planning d'intervention avec une équipe de plusieurs techniciens et des interventions curatives et préventives déjà programmées ;
 - un listing de pièces détachées avec certaines non disponibles ;
 - une documentation technique;
 - le profil de compétences des membres de l'équipe ;
 - un modèle type d'ordre de travail vierge ;
 - une liste des appareils de mesure et de diagnostic disponibles ;
 - une demande type d'accès au site.

Cette première partie d'épreuve permet de vérifier l'acquisition de l'activité « planifier les interventions (mission 2) » et des 5 compétences associées, selon des critères définis dans le tableau ci-dessous :



Cette 1ère partie d'épreuve permet de vérifier l'acquisition de l'activité « planifier les interventions (mission 2) » et des 5 compétences associées, selon des critères définis dans le tableau ci-dessous :

Activité	2	N° Compétence	Critères	Partielle- Conforme ment conforme	ile Non it conforme	Competence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
		Programmer et répartir	Les différentes opérations de maintenance à mener sont listées et leur durée est précisée.			2 critères conformes	2 critères	1 critère conforme + 1 non	o critère conforme ou
	7.7.7.7.7	de maintenance	Pour chaque opération, le ou les collaborateurs sont identifiés ainsi que les outils nécessaires à l'intervention.			en totale autonomie	conformes	conforme ou 2 critères partiels	1 critere partiel
	3	Organiser les transferts	La demande d'accès sur site est prévue.			2 critères conformes	2 critères	1 critère conforme + 1 non	o oritère conforme ou
Planifier lec		d'hommes et d'outillages	La durée de déplacement est intégrée dans la planification.			en totale autonomie	conformes	conforme ou 2 critères partiels	1 critère partiel
interventions (mission 2)		Assurer la disponibilité	Les pièces détachées nécessaires à la réparation sont identifiées.			2 critères conformes	2 critères	1 critère conforme + 1 non	o critère conforme ou
	`	pour les interventions	La disponibilité des pièces est vérifiée.			autonomie	conformes	conforme ou 2 critères partiels	1 critère partiel
	ŧ	Prendre en compte les aléas et les urgences	Le planning intègre une intervention d'urgence et est modifié.			critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	CtS	C15 Assurer la relation avec le client	Assurer la relation avec le Le client est informé du traitement de sa client			critère conforme en totale autonomie	conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rougle sont les compétences « éliminatoires »



2. Epreuve pratique de diagnostic

Descriptif étude de cas : deux pannes différentes (soit sur deux engins, soit sur deux systèmes) sont présentées au candidat.

Objectif: le candidat doit établir le diagnostic concret de chaque panne et identifier les actions correctives à apporter. C'est la démarche de diagnostic qui est évaluée par cette épreuve.

Durée: 4 heures maximum (sécables en 2 fois 2 heures).

Plateau technique: Plateau technique défini au paragraphe Cadre de la formation / A. Organismes de formation / Conditions d'habilitation d'un organisme de formation conduisant à une action CQP: description du plateau technique.

Documents à transmettre au candidat : une documentation technique.

Cette deuxième partie d'épreuve permet de vérifier l'acquisition de l'activité « Diagnostiquer et expertiser les pannes, y compris avec la documentation technique (mission 3) » et des 3 compétences associées, selon des critères définis dans le tableau ci-dessous :

Activité	Nª	Compétence	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Competence
		Piloter ou mener un	La démarche de diagnostic est correctement menée au moins sur l'une des 2 pannes présentées							4 critères non
	C23	diagnostic de panne et identifier ses	La documentation technique est utilisée à bon escient.				4 critères conformes	3 critères conformes	moins de 3 critères conformes	conformes ou 4critères
Diagnostique r et expertiser		conséquences	Les appareils de mesure à utiliser sont précisés.						conformes	partiels
les pannes, y compris avec la documentati			Les tests de vérification sont réalisés.				3			
		Piloter ou mener une opération de	L'analyse de risque est faite et vérifiée par le candidat.				2 critères conformes	2 critères	1 critère conforme + 1 non	0 critère conforme ou
on technique (mission 3)	C24	maintenance préventive ou curative	Les contrôles ou les réparations techniques sont identifiés et listés, relativement au diagnostic établi.				en totale autonomie	conformes	conforme ou 2 critères partiels	
	C25	Utiliser et mettre à disposition la documentation technique	La documentation technique est consultée et utilisée à bon escient, au bon moment.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

L'entretien avec le jury

Lors de cette épreuve orale, les membres du jury sont habilités à poser aux candidats toutes questions relatives à sa vision du métier et ses pratiques professionnelles ;

L'entretien avec le jury permet de :

- vérifier que le candidat possède la vision globale des missions nécessaires à l'exercice du métier ;
- vérifier la conformité ou non-conformité de certains critères sur lesquels le jury s'interroge relativement aux capacités du candidat. L'entretien pourra alors permettre de modifier la conformité d'un critère à l'issue de l'entretien.

Durée: 30 minutes maximum.

L'organisme de formation met à disposition du jury une salle dédiée et respectant les règles de confidentialité.



ARRETE N° 2015-611/GNC DU 21 AVRIL 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 19 DU 22 DECEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières », signé le 22 décembre 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.



AVENANT N° 19 DU 22 DECEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « 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 carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point au montant suivant :

731 F.CFP à compter du 1er janvier 2015

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Industries extractives mines et carrières » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens	NIVEAU I	NIVEAU II
1er échelon	151 985	210
2ème échelon		213
3ème échelon		220

Article 3

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 anr	nuelle 2015
Position A		4 040 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 735 000 F.CFP
	Catégorie 2	5 780 000 F.CFP
Position C	· ·	7 682 000 F.CFP

Article 4

Les parties conviennent que pour influer positivement sur les prochaines négociations salariales de branche, il est essentiel d'aboutir à un accord de productivité dans la présente branche.

Ainsi, les parties conviennent de se revoir pour ouvrir les négociations sur la productivité avant le 30 juin 2015.

Article 5

- CGPME

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article <u>Lp. 334-12</u> et suivants du code du travail.

- USTKE

Fait à Nouméa, le 22 décembre 2014

Représentants des employeurs : Représentants des salariés :
- MEDEF - FCCNC



Structure de la grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques pour le secteur « Industries extractives mines et carrières »

Gr	ille		Classifi	cations		Salaires mi	inimaux (1)
		Ouvriers, Emplo	yés, Techniciens	Agents d	e maîtrise	Ouvriers, Employés, Techniciens	Agents de maîtrise
Niveaux	Echelons	Indices	Code de	Indices	Code de	Valeur du p	
		hiérarchiques	désignation	hiérarchiques	désignation	A com	oter du
						1er janv	ier 2015
ı	1er	SMG	-	=	-	151 985	-
	1er	210	Q1 E4 T4	=	-	155 820	=
II	2ème	213	E5 T5	-	-	157 290	-
	3ème	220	Q2 E6 T6	=	-	162 435	=
	1er	227	Q3 E7 T7	260	AM 1	175 440	190 060
III	2ème	238	HQ E8 T8	=	-	182 750	=
	3ème	=	=	283	AM2 - T1	=	206 873
	1er	=	=	303	AM3 - T2	=	221 493
IV	2ème	-	-	-	-	-	-
	3ème	=	=	333	AM4 - T3	=	243 423
	1er	=	=	353	AM5 - T4	=	258 043
V	2ème	-	-	379	AM6 - T5	-	277 049
	3ème	-	-	409	AM7 - T6	-	298 979

⁽¹⁾ SALAIRES MENSUELS CORRESPONDANT A 169 H/MOIS

La grille indiciaire des ingénieurs et cadres est modifiée comme suit au 1er janvier 2015 :

	REMUNERATION	ANNUELLE 2015
Position A		4 040 000 F.CFP
Position B	CATEGORIE 1	4 735 000 F.CFP
	CATEGORIE 2	5 780 000 F.CFP
Position C		7 682 000 F.CFP



ARRETE N° 2017-1465/GNC DU 27 JUIN 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 20 DU 12 AVRIL 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE DES « ÎNDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES » DU 8 JUIN 1990

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières », signé le 12 avril 2017, 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 dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

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



AVENANT SALARIAL N° 20 DU 12 AVRIL 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL TERRITORIAL DE LA BRANCHE DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES » DU 8 JUIN 1990

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 carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point au montant suivant :

732 F.CFP à compter du 1er mai 2017

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Industries extractives mines et carrières » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens*			
Niveaux-Echelons	Coefficients hiérarchiques	Salaires minimaux mensuels en F.CFP correspondant à 169 h/mois	
N1-ech 1	-	SMG	
N2-ech 1	211	154 452	
N2-ech 2	214	156 648	
N2-ech 3	221	161 772	
N3-ech 1	240,5	176 046	
N3-ech 2	250,5	183 366	
AM1	260,5	190 686	

Article 3

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 au 1er mai 2017			
Position A		4 045 656 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 741 629 F.CFP	
	Catégorie 2	5 788 092 F.CFP	
Position C	0	7 692 755 F.CFP	

Article 4

- MEDEF

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2017 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 12 avril 2017

Représentants des employeurs : Représentants des salariés :

- UTCFECGC - USTKE

- CSTCFO



ARRETE N° 2018-451/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 21 DU 17 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 21 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières », signé le 17 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.</u>

Article 2

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

Article 3

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



AVENANT N° 21 DU 17 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE 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 carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point au montant suivant :

735 F.CFP à compter du 1er janvier 2018

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Industries extractives mines et carrières » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens*			
Niveaux-Echelons	Coefficients hiérarchiques	Salaires minimaux mensuels en F.CFP correspondant à 169 h/mois	
N1-ech 1	-	155 696	
N2-ech 1	212	155 820	
N2-ech 2	214	157 290	
N2-ech 3	221	162 435	
N3-ech 1	240,5	176 768	
N3-ech 2	250,5	184 118	
AM1	260,5	191 468	

Article 3

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 au 1er janvier 2018			
Position A		4 063 861 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 762 966 F.CFP	
	Catégorie 2	5 814 138 F.CFP	
Position C	0	7 727 372 F.CFP	

Article 4

- MEDEFNC

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018 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 17 novembre 2017

Représentants des salariés :

- UTCFECGC

- CPMENC - CSTCFO

Représentants des employeurs :



ARRETE N° 2019-31/GNC DU 3 JANVIER 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 26 NOVEMBRE 2018 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE DES « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche des « Industries extractives mines et carrières », signé le 26 novembre 2018, 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



AVENANT N° 22 DU 26 NOVEMBRE 2018 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE 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 carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point au montant suivant :

737 F.CFP à compter du 1er janvier 2019

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Industries extractives mines et carrières » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens*			
Niveaux-Echelons	Coefficients hiérarchiques	Salaires minimaux mensuels en F.CFP correspondant à 169 h/mois	
N2-ech 1	214	157 718	
N2-ech 2	216	159 192	

Article 3

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 :

	<u> </u>		
Rémunération annuelle au 1er janvier 2019			
Position A		4 074 834 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 775 826 F.CFP	
	Catégorie 2	5 829 837 F.CFP	
Position C		7 748 236 F.CFP	

Article 4

- MEDEFNC

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article <u>Lp. 334-12</u> et suivants du code du travail.

Fait à Nouméa, le 26 novembre 2018

Représentants des salariés :

Représentants des employeurs :

- CSTC-FO

- CPME-NC - CSTNC

- USOENC

- USTKE

- UT-CFE-CGC

- FCCNC



ARRETE N° 2019-1759/GNC DU 6 AOUT 2019 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 11 AVRIL 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières », signé le 11 avril 2019</u>, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

<u>Le deuxième paragraphe du point 1.1 de l'annexe B</u> de l'avenant relatif à l'organisation des actions de formation dévolues prioritairement au groupement pour l'insertion et l'évolution professionnelles de Nouvelle-Calédonie (GIEP-NC) est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe de la libre concurrence.

Article 2

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

Article 3



AVENANT N° 22 DU 11 AVRIL 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « ÎNDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

RENOUVELLEMENT DU CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE CQP « Technicien maintenance engins miniers et matériels de travaux publics »

Créé une première fois par l'avenant n° 15 du 27/12/2010

Article 1: Contexte

Les matériels d'engins miniers et de travaux publics continuent dans l'évolution rapide et complexe des technologies informatique, hydraulique et électronique.

Leur utilisation et leur maintenance nécessitent la maîtrise des règles et procédures de sécurité dont la complexité va de pair avec l'évolution de ces technologies.

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

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 ».

La classification de l'emploi se fait en rapport avec les grilles des conventions collectives des branches concernées.

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 », « Industries Extractives Mines et Carrières » et « BTP », ce, dans les mêmes formes et conditions que celles ayant prévalu à la mise en place du COP.

Article 3: Référentiel Emploi

Le référentiel emploi décrit les activités qui peuvent être exercées, en tout ou partie, par un professionnel. Ces activités 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, (<u>Annexe « B »</u>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 Groupement pour l'Insertion et l'Evolution Professionnelles -Nouvelle-Calédonie (GIEP-NC), 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 GIEP-NC avec la mention agréée 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: Reconnaissance inter branche

Pour favoriser la mobilité professionnelle et pour une meilleure articulation des certifications professionnelles, compte tenu des référentiels d'activités communs adoptés par chacune des trois branches, les personnes détentrices du CQP « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics » obtenu dans l'une des trois branches pourront faire reconnaître ce CQP dans chacune des branches à l'origine de la création de ce 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 <u>Lp. 334-12</u> & <u>Lp. 334-13</u> du Code du Travail.

Fait à Nouméa, le 11 avril 2019

Représentants des salariés :

Représentants des employeurs :
- MEDEF-NC - COGETRA

- CPME-NC - USTKE

- U2P



ANNEXE A DE L'AVENANT N° 22 DU 11 AVRIL 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

RÉFÉRENTIEL EMPLOI

CQP « TECHNICIEN MAINTENANCE ENGINS MINIERS ET MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS »

PRESENTATION

Les matériels d'engins miniers et de travaux publics continuent dans l'évolution rapide et complexe des technologies informatique, hydraulique et électronique.

Leur utilisation et leur maintenance nécessitent la maîtrise des règles et procédures de sécurité dont la complexité va de pair avec l'évolution de ces technologies.

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle - 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.

DEFINITION

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 :

- 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).



PREAMBULE

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

Elles sont caractérisées par dix thèmes sans que cela nécessite une chronologie.

Certains de ces thèmes ont un caractère transversal ne correspondant pas à des tâches professionnelles mais qui 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. tableau suivant, constituent le référentiel emploi du « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics ».

THEME	FAMILLE	ACTIVITES DE REFERENCE	COMPETENCES VISEES
Méthodologie de sécurité	Sécurité	Activités sécurités du travail	➤ Sensibiliser les salariés à adopter un bon comportement au regard de l'utilisation des EPI ➤ Répondre à l'obligation d'information et de formation concernant les manutentions manuelles ➤ Acquérir une compétence gestuelle maximale dans la manutention de charges inertes ➤ Acquérir les connaissances et le savoir-faire pour faciliter les opérations de levage et d'élingage, en développant les réflexes sécurités des exécutants ➤ Acquérir les aptitudes à la conduite des chariots automoteurs en vue d'une autorisation de conduire en sécurité ➤ Acquérir les principes fondamentaux de lutte contre le Feu ➤ Effectuer une analyse de risque avant toute intervention
Méthodologie d'intervention	Entretien	Activités techniques	 Effectuer un contrôle préventif sur la machine Détecter les usures et fixations des différentes pièces composant la machine Signaler et/ou réparer les défauts constatés Signaler et préparer les taches pour une future intervention
Méthodologie de mesure	Electricité	Activités techniques	 ➢ Intervenir sur un circuit électrique en toute sécurité ➢ Identifier un courant continu ou alternatif ➢ Contrôler, remplacer et remettre en état, des éléments défectueux sur : Circuit de démarrage; Circuit de charge et de stockage d'énergie; Circuit d'éclairage et de signalisation du véhicule; Circuit électrique avec relais (commande et puissance).
	Schémas électriques et mesures		 ➢ Identifier les différents types de circuits électriques et interpréter leur fonctionnement (Lecture et analyse de plans et schémas) ➢ Utiliser les schémas comme aide au diagnostic ➢ Contrôler et mesurer les différentes grandeurs électriques (tensions et courants à vide, en charge) ➢ Contrôler les faisceaux et leurs connexions ➢ Contrôler, remplacer et remettre en état des éléments défectueux ➢ Remettre en état ou remplacer un faisceau
Méthodologie de contrôle	Capteurs / Actionneurs	Activités techniques	 Effectuer le diagnostic et la maintenance des systèmes à gestion électronique, (Diagnostic guidé par des procédures préétablies) Contrôler les capteurs Contrôler les différents composants électroniques accessibles, (Potentiomètre, actionneurs) Réaliser les réglages nécessaires
	Outil de diagnostic		Utiliser l'outil de diagnostic pour intervenir sur machine Utiliser l'outil de diagnostic embarqué
	Circuit hydraulique		 Définir les notions de débit-pression Identifier les différents types de circuits



THEME	FAMILLE	ACTIVITES DE REFERENCE	COMPETENCES VISEES
		HEI ENENOL	hydrauliques et interpréter leur fonctionnement (Lecture et analyse de plans et schémas) > Utiliser les schémas comme aide au diagnostic > Organiser et mettre en œuvre une méthode de diagnostic sur les différents systèmes > Diagnostiquer un circuit hydraulique > Réparer ou remplacer des éléments défectueux (Réfection partielle ou totale des liaisons - opérations de réglage ou de tarage) > Procéder à la dépose / pose d'organes en toute sécurité > Etudier les composants hydrauliques et le principe de l'hydrostatique > Savoir contrôler et analyser un débit et une pression > Etudier les différentes caractéristiques des huiles
Pose d'accessoires	Pose d'accessoires électriques	Pose d'accessoires	Poser des accessoires électriques sur machine en suivant les procédures.
Méthodologie de diagnostic	Diagnostic et intervention sur systèmes à gestion électronique et / ou multiplexés Méthode de diagnostic	Activités techniques	Effectuer un diagnostic sur systèmes à gestion électronique et / ou multiplexé S'organiser et mettre en œuvre un diagnostic
Méthodologie gestion moteur	Gestion moteur diesel	Moteurs thermiques et équipements périphériques	 Effectuer le contrôle, le diagnostic et la maintenance des systèmes d'injection diesel Réaliser une intervention sur les différents systèmes de dépollution diesel
	Systèmes mécaniques	Ensembles mécaniques	➤ Réaliser le diagnostic des circuits de refroidissement et de lubrification ➤ Effectuer la maintenance sur un système de distribution ➤ Réaliser une intervention sur haut moteur ➤ Diagnostiquer et remettre en état des organes ➤ Remplacer des éléments défectueux ➤ Contrôler les compressions et l'étanchéité moteur ➤ Interpréter les analyses huiles et liquide de refroidissement ➤ Contrôler, régler, échanger les organes de distribution ➤ Régler les culbuteurs ➤ Effectuer la mise au point moteur ➤ Contrôler, régler, échanger les organes sur : - Système d'alimentation ; - Système d'injection ; - Système de préchauffage ; - Système de filtration et suralimentation.
Méthodologie d'intervention	Organes de transmission		 ➤ Contrôler et remettre en état un système de transmission mécanique - boites de transfert, ponts ➤ Effectuer le diagnostic et la maintenance sur : - Embrayage, coupleurs ; - Convertisseurs de couple ; - Boîte de vitesse mécanique + boite Power Schift.
	Liaison au sol		 Etudier les différents montages de train roulant (roues, pneumatiques,) Connaitre les différentes catégories de pneumatiques Intervenir et mesurer sur un train de chenilles Connaître les différents types de suspension et leurs réglages
	Organes de freinage	Systèmes mécaniques et hydrauliques assurant la conduite et la sécurité du véhicule	➤ Etudier le fonctionnement des différents types de freinage, notamment : - Disques - Tambours - Mâchoires - Rattrapage usure automatique - Ralentisseur ➤ Etudier le fonctionnement des freins immergés ➤ Assurer les opérations de maintenance, de diagnostic, de réparation et/ou remplacement des éléments défectueux
	Direction		 Effectuer le diagnostic, le contrôle et la maintenance des systèmes de directions mécanique ou à assistance classique Etudier les éléments constitutifs :



THEME	FAMILLE	ACTIVITES DE REFERENCE	COMPETENCES VISEES
		REFERENCE	 Boîtier direct ion hydraulique; Fusée / Pivot. Contrôler et régler le parallélisme Vérification et contrôle d'un système de direction de secours
	Climatisation	Systèmes mécaniques, électrique, électronique et hydrauliques assurant le confort et la sécurité	Effectuer le diagnostic et l'intervention sur le circuit frigorifique et la climatisation régulée : Thermodynamique ; Principe ; Etude des composants ; Dispositifs de commande ; Dispositifs de protection ; Schémas.
	Fabrication - Soudure	Activités techniques	 ➤ Effectuer les opérations de mécano-soudures : Tôlerie ; Brasage ; Soudure ; Taraudage ; Filetage ; Sciage ; Redressage ; Extraction de goujons ; Montage accessoires. ➤ Choisir et utiliser les équipements et appareils adaptés, les matériaux (dureté, résistance)
Méthodologie d'installation	Equipements	Adaptation d'équipements	 Monter et régler des équipements en suivant les procédures : Godets ; Équipements spéciaux ; Accessoires hydrauliques ; Flèches télescopiques. Connaissance des différents équipements
Méthodologie de gestion et d'organisation	Administration	Activités gestion et organisation	 Etablir tout document d'atelier Organiser un poste de travail en fonction de la nature de l'intervention à réaliser Intervenir en proposant des éléments de solution Vérifier la validité des visites périodiques Respecter les standards des notices techniques Identifier les risques « produits » (risques chimiques, prévention des maladies professionnelles et préventions des accidents du travail) Travailler en relation avec les différents services et partenaires de la société (contraintes entre services) Appliquer les protocoles de sécurité Utiliser l'outil informatique (rentrer et sortir des données sur un système) Autocontrôler son travail par rapport à la démarche qualité de l'entreprise
	Relation service	Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle	Ecouter le client et reformuler ses besoins Commenter une intervention Faire découvrir au client les services offerts par l'entreprise Formuler un conseil d'utilisation et d'entretien



ANNEXE B DE L'AVENANT N° 22 DU 11 AVRIL 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES

REFERENTIEL DE CERTIFICATION CQP « TECHNICIEN MAINTENANCE ENGINS MINIERS ET MATERIELS DE TRAVAUX PUBLICS »

1 - ORGANISMES DE FORMATION

1.1 - Conditions de mise en œuvre d'une action CQP

La Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles, créée au sein de la commission paritaire commune aux branches « Commerce et divers », « Mines et Carrières » et « BTP », habilite les organismes de formation susceptibles de mener à bien les actions Certificat de Qualification Professionnelle.

[Ce deuxième paragraphe du point 1.1 de l'annexe B de l'avenant relatif à l'organisation des actions de formation dévolues prioritairement au groupement pour l'insertion et l'évolution professionnelles de Nouvelle-Calédonie (GIEP-NC) est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient au principe de la libre concurrence] : « Pour ce faire elle s'appuie par convention sur l'expertise du Groupement pour l'Insertion et l'Evolution Professionnelles - Nouvelle-Calédonie (GIEP-NC). ».

Cependant les partenaires sociaux confient prioritairement à l'organisme GIEP-NC le soin d'organiser les actions permettant la délivrance du CQP.

Toute demande d'ouverture d'une action hors GIEP-NC, fera l'objet de la constitution d'un dossier d'habilitation déposé auprès de la Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles, six mois avant la date de démarrage.

Les conditions de mise en œuvre d'une action CQP sont les suivantes :

- a) Réaliser au mieux la relation emploi / formation en :
- Optimisant l'adéquation des attentes du bassin d'emploi et les compétences visées par la formation ;
- Associant les milieux professionnels à la formation.
- b) Disposer déjà des compétences relatives à la spécialité professionnelle visée et d'une infrastructure existante :
- Moyens en personnel:
- Compétences des formateurs, en particulier dans les techniques professionnelles de la mécanique, l'hydraulique, l'électricité & électronique, et de la gestion des dossiers administratifs ;
 - Moyens en matériels :
 - Équipements d'atelier / véhicules pédagogiques / différents systèmes de contrôle ;
 - Postes de travail équipés ;
 - Matériel vidéo :
 - Équipement informatique connecté à Internet et permettant l'utilisation de logiciels professionnels;
 - Locaux permettant une qualité d'accueil des salariés en formation.
 - c) Avoir acquis une expérience dans le domaine des actions de formation en alternance en particulier :
 - Pour l'identification des profils de compétences ;
- Dans la gestion de l'alternance et l'évaluation des acquis..., et toutes questions concernant la définition d'une stratégie pédagogique.

L'alternance suppose que l'ensemble des partenaires associés à la réalisation de l'action de formation (jeunes salariés en formation, organisme de formation et entreprises) :

- Soit informé des objectifs de formation ;
- Mette en œuvre les moyens pratiques de sa réussite, centre de formation / entreprise ;
- Assurer la relation tuteur entreprise / formateur.

À cet égard, il apparaît important que soit définie, en préalable à l'action, la nature des moyens qui permettront de réaliser au mieux la liaison entreprise / centre de formation, et la manière dont le salarié, en liaison avec le tuteur en entreprise et l'équipe pédagogique, est associé au processus d'apprentissage.

(Carnet de liaison, visite entreprise, évaluation intermédiaire, travaux pratique...).

d) Assurer, sous le contrôle du GIEP-NC, l'organisation des examens se rapportant au CQP « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics » et participer en tant que membre de jury aux examens organisés par un organisme tiers.



e) Coordonner les évaluations entre l'organisme de formation et les entreprises :

La maîtrise d'œuvre des évaluations d'acquis professionnels en entreprise est assurée par l'organisme de formation. Il appartient donc à celui-ci d'informer les entreprises des modalités de mesures des acquis professionnels à l'atelier.

Dans ce contexte, il revient à l'organisme de formation d'assurer :

- L'information des entreprises en amont de la formation ;
- L'accompagnement des tuteurs ;
- Des visites régulières entreprises ;
- Le contrôle des acquis professionnels des jeunes en entreprises par des évaluations intermédiaires.
- f) Proposer des procédures de suivi relatives à l'insertion professionnelle des salariés, à l'issue de la formation. (Assurer un suivi six mois après la fin de la formation).

1.2 - Évaluation de l'action de formation et contrôle

Le GIEP-NC effectuera tout contrôle sur pièces et sur site, permettant de s'assurer :

- De la conformité du dispositif de formation, (scénario et progression pédagogique) ;
- Des évaluations des acquis professionnels des jeunes en entreprise ;
- La validation finale (écrit et pratique).

Dans le cas de non-conformité relative aux modalités de mise en œuvre de l'action (suivi, pédagogie, évaluation des acquis, etc...) par l'organisme de formation, le GIEP-NC transmettra un rapport à La Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles. Celle-ci imposera les axes correctifs à mener par l'organisme de formation et pourra, s'il est nécessaire, supprimer l'habilitation de l'organisme de formation.

2 - ENTREPRISES D'ACCUEIL

Elles constituent un milieu privilégié d'apprentissage pour le développement des compétences professionnelles tant dans le domaine technique que ceux des relations clientèle, de la gestion et de l'organisation des activités.

La nature du contrat de formation en alternance implique également que l'entreprise soit investie d'une mission de formation.

Conformément aux termes de l'accord professionnel commun branches « Commerce et Divers », « Mines et Carrières » et « BTP », cette mission s'exerce notamment sous la responsabilité d'un tuteur désigné par le chef d'entreprise.

Il appartient à l'organisme de formation de veiller à ce que celle-ci s'exerce effectivement, sur l'ensemble des activités recensées dans le référentiel d'emploi.

Compte tenu de l'étendue du champ d'activité du « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics », l'organisme de formation est habilité à vérifier que l'entreprise d'accueil réalise de façon permanente toute les activités décrites dans le référentiel métier et formation.

Les entreprises signataires doivent nécessairement disposer, au minimum, de tous les équipements modernes et obligatoires pour intervenir sur les véhicules récents (multimètres, oscilloscopes, débitmètre, testeur hydraulique digital, manomètre outil de diagnostic, la documentation technique etc..).

L'entreprise demeure toutefois seule responsable, vis à vis des salariés en formation, du respect des dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives à la législation du travail et de la formation en alternance en vigueur sur le Territoire.

3 - MODALITES INSTITUTIONNELLES DE LA CERTIFICATION

Conformément aux termes du présent accord, le GIEP-NC est responsable, sous le contrôle de la Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles, de l'organisation des examens nécessaires à l'obtention des CQP.

3.1 - Inscriptions

L'organisme de formation assurera l'inscription des candidats à l'examen auprès du GIEP-NC.

a. Conditions d'inscription à la formation

Pour pouvoir se présenter à l'examen final du présent CQP, les candidats doivent disposer :

D'une formation de Niveau IV de l'Education Nationale (BAC) si possible en rapport avec l'activité ;

Ou être titulaire d'un diplôme de niveau V avec une expérience significative dans une activité similaire (vérifiable par un test technique).



Dans tous les cas les candidats doivent satisfaire à des tests d'aptitude et de motivation, confirmant qu'ils disposent des prérequis nécessaire pour suivre la formation.

b. Validation des Acquis de l'Expérience

- Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans l'activité ;
- Déposer un dossier de candidature auprès du secrétariat de la branche ;
- Se soumettre à l'examen final d'évaluation.

c. Formation professionnelle continue et alternance

- Avoir suivi 80% minimum de la formation ;
- Avoir réalisé l'ensemble des évaluations en cours de formation :
- Avoir transmis le dossier d'inscription trois mois avant la date de l'examen ;
- Pour les candidats en alternance, être toujours salarié de l'entreprise ;
- Se soumettre à l'examen final d'évaluation.

3.2 - Organisation des examens

Le GIEP-NC organise les examens.

Les lieux d'examens sont choisis en fonction, d'une part, de la localisation géographique de l'organisme de formation et du nombre de candidats et, d'autre part, en fonction de la capacité d'accueil des établissements de formation.

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

3.3 - Principes de validation

Examen final

La validation des connaissances comporte quelle que soit la 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).

Evaluation en cours de formation

Pour les candidats issus d'un parcours de formation continue ou par alternance, les évaluations en cours de formation, réalisées dans les contextes respectifs de l'organisme de formation et de l'entreprise, permettent l'évaluation des savoirfaire et des compétences mises en œuvre dans les domaines d'activité correspondant à l'ensemble des modules techniques, ainsi qu'au module « Gestion et organisation de l'activité - niveau 1 ».

Les grilles d'évaluation sont établies sous la responsabilité du GIEP-NC qui les transmet aux entreprises.

3.4 - Délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle

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

3.5 - Jury d'examen : Le jury est composé :

- D'un formateur du GIEP-NC;
- De deux professionnels: un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales désignés par la Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles.

3.6 - Compétences du jury

Les membres du jury disposent pour leur délibération :

- De la note obtenue à l'épreuve écrite (étude de cas) ;
- Des résultats aux épreuves pratiques.

Le jury peut également consulter le responsable de l'action de formation, pour l'obtention de compléments d'informations.

L'ensemble des notes est reporté sur un procès-verbal, signé du Président du jury.



Ce document sera ensuite transmis à La Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles.

La Présidence du jury sera attribuée par tirage au sort entre les deux représentants professionnels.

3.7 - Examen final de rattrapage

En cas d'échec à l'examen, conformément à l'Accord de la Commission Paritaire de Perfectionnement et Pédagogique de la Maintenance Engins Mobiles, « les candidats qui en font la demande dans un délai de 6 mois suivant la date des épreuves, sont inscrits à la session d'examen de l'année suivante et seulement pour les épreuves pour lesquelles le candidat n'a pas obtenu la note minimum, afin de bénéficier d'un examen de rattrapage ».

Dans ce cas, le GIEP-NC assure la convocation du candidat aux sessions de l'examen.

3.8 - Déroulement des épreuves

La validation des connaissances comporte systématiquement une épreuve écrite et une épreuve pratique.

- **a.** L'épreuve écrite évalue les connaissances se rapportant à l'ensemble des modules techniques et des modules connaissances associées mathématiques & sciences physiques, anglais, entreprise et environnement.
- **b.** L'épreuve pratique évalue les connaissances, les savoir-faire et les aptitudes se rapportant aux modules techniques ; Celle-ci se déroule sous le contrôle du jury qui fournira son appréciation sur la qualité des performances réalisées par le stagiaire.

4 - DEFINITION DES EPREUVES D'EXAMEN

4.1 - EPREUVE ECRITE:

4.1.1 L'épreuve écrite technologies :

- Moteur ;
- Hydraulique & transmission;
- Électricité & Électronique.

a. Objectifs:

Évaluer la capacité du candidat à :

- à analyser les fonctionnements et commenter les solutions technologiques ;
- utiliser les acquis et les connaissances technologiques.

b. Moyens:

- Toute documentation technique utile à la résolution du cas (y compris relevés des dysfonctionnements) ;
- Schémas électriques ;
- Liste de l'outillage et des équipements disponibles ;
- Documents d'atelier.

c. Déroulement de l'épreuve écrite technologies :

Durée: Motorisation: 2 heures - Coefficient 2;

Hydraulique: 2 heures - Coefficient 2;

Électricité & Électronique : 2 heures - Coefficient 2 ;

Surveillance : La surveillance peut être assurée par des personnes autres que les formateurs, néanmoins, les formateurs du domaine traité doivent être, à tout moment, joignables (en cas de problème sur une épreuve).

4.1.2 L'épreuve écrite « étude de cas » :

- Entreprise et environnement ;
- Mathématiques appliquée ;
- Anglais technique.

a. Objectifs:

Évaluer la capacité du candidat à :

- analyser à l'aide de l'outil mathématique et commenter ;
- utiliser les acquis en anglais et les connaissances scientifiques ;



- rédiger les documents techniques.

b. Moyens:

- Toute documentation technique utile à la résolution de l'étude de cas (y compris relevés des dysfonctionnements) ;
- Schémas électriques ;
- Liste de l'outillage et des équipements disponibles ;
- Documents d'atelier.

c. Déroulement de l'épreuve écrite « étude de cas » :

Durée: 3 heures - Coefficient 3

Surveillance: La surveillance peut être assurée par des personnes autres que les formateurs, néanmoins, les formateurs du domaine traité doivent être, à tout moment, joignables (en cas de problème sur une épreuve).

Une étude de cas sera remise aux candidats qui disposeront d'une durée de 3 heures.

Les mathématiques / l'anglais technique ne feront pas l'objet de contrôles isolés, mais seront intégrés à l'étude de cas.

Le cas comportera nécessairement des situations qui permettront de valider l'ensemble des objectifs cités.

4.1.3 Critères d'évaluation des épreuves écrites :

- Démonstrations scientifiques et mathématiques ;
- Méthodologie de l'intervention ;
- Utilisation des documents techniques.

4.2 - EPREUVES PRATIQUES:

Compte tenu de la structure du référentiel de formation, **trois séries d'épreuves pratiques** ont été retenues, correspondant aux compétences mises en œuvre dans les champs d'activité différents :

Épreuve A - Contrôle / Maintenance sur un système mécanique ;

Épreuve B - Contrôle/ Maintenance sur un système hydraulique / électrique ;

Épreuve C - Maintenance / Prévention / Signalement.

> Epreuve pratique A : 3 h. maximum - Coefficient 2

a. Objectifs

Évaluer les candidats sur leurs capacités à :

- Identifier le véhicule ;
- S'informer de l'origine de dysfonctionnement ;
- Interpréter une DT;
- Effectuer le compte-rendu oral de l'intervention ;
- Lister les moyens nécessaires à l'intervention (Documentation et équipements de contrôle) ;
- Établir le contrôle & la maintenance du ou des dysfonctionnements;
- Remplacer, au besoin, les éléments défectueux ;
- Effectuer les réglages et les essais (à l'atelier).

b. Environnement

- Présentation orale de la situation (jeu de rôle) ;
- Véhicule nécessitant une intervention de mise au point moteur diesel ;
- Documents d'atelier (DT, fiches de contrôle) ;
- Poste de travail équipé / équipement de contrôle ;
- Toute documentation technique utile.

c. Indicateurs

- Interprétation des documents à disposition ;
- Méthodologie de diagnostic ;
- Réglages et essais.

d. Moyens

• Données écrites de la situation problème (descriptif d'un dysfonctionnement).

> Epreuve pratique B : 2 h. maximum - Coefficient 2



Chaque candidat devra traiter 1 situation problème sur un système hydraulique.

a. Objectifs

Évaluer la capacité du candidat à établir un contrôle & la maintenance, en utilisant les moyens d'information et de contrôle adaptés.

b. Moyens

- Données écrites de la situation problème (descriptif d'un dysfonctionnement) ;
- Véhicule :
- Poste de travail équipé / équipement de contrôle ;
- Toute documentation technique utile.

> Epreuve pratique C : 2 h. maximum - Coefficient 2

Chaque candidat devra traiter 1 situation problème sur un système électrique & électronique.

a. Objectifs

Évaluer la capacité du candidat à réaliser la maintenance sur un engin et à signaler les interventions préventives à réaliser, en utilisant les moyens d'information et de contrôle adaptés.

b. Moyens

- Données écrites de la situation problème (descriptif d'un dysfonctionnement) ;
- · Véhicule :
- Poste de travail équipé/équipement de contrôle ;
- Toute documentation technique utile.

L'ordre de passage des candidats est déterminé par un tirage au sort.

Pour chaque épreuve, le candidat tire au sort une fiche « situation-problème ».

Elle précise le matériel sur lequel intervient le candidat et le ou les problèmes à résoudre.

4.3 - Critères d'évaluation des épreuves pratiques :

Chaque correcteur dispose d'une grille d'évaluation contenant les critères d'évaluation et le barème.

Toute observation utile pour la délibération du jury peut être indiquée au bas de cette grille.

L'évaluation s'effectue à partir :

- de l'observation directe des pratiques ;
- du compte-rendu oral effectué par le candidat à la fin de chaque épreuve ;
- d'un questionnement succinct relatif à l'intervention réalisée, si nécessaire.

4.4 - Validation des épreuves :

Chaque épreuve est notée sur 20.

Toute note inférieure à 7/20 dans l'une des épreuves est éliminatoire.

L'évaluation est faite après concertation entre les professionnels et le formateur.

La moyenne résultant des notes obtenues aux épreuves A, B et C constitue la note définitive attribuée au candidat pour la pratique.

Les candidats qui obtiennent :

- Une note définitive à l'écrit supérieure ou égale à 07/20 ;
- Et une note définitive aux épreuves pratiques supérieure ou égale à 12/20 ;

Seront déclarés admis.

Des mentions calculées sur la moyenne globale pourront être attribuées :

- 14 < n < 16 bien ;
- 16 < n < 18 très bien ;
- 18 < n < 20 très bien avec excellence.

TABLEAU DE SYNTHESE			
Nature des épreuves	Coefficients	Durée	
1 - Epreuve écrite :			



TABLEAU DE SYNTHESE			
Nature des épreuves	Coefficients	Durée	
Technologie motorisation	2	2 heures	
Technologie hydraulique	2	2 heures	
Technologie électricité & électronique	2	2 heures	
Étude de cas	3	3 heures	
2 - Épreuves pratiques :			
Épreuve pratique A - Contrôle / maintenance sur un système mécanique	2	3 heures	
Epreuve pratique B - Contrôle / maintenance sur un système hydraulique / électrique	2	2 heures	
Épreuve pratique C - Maintenance / Prévention / Signalement	2	2 heures	



ARRETE N° 2020-167/GNC DU 4 FEVRIER 2020 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 23 DU 4 DECEMBRE 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières » signé le 4 décembre 2019</u>, 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



AVENANT SALARIAL N° 23 DU 4 DECEMBRE 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÎNDUSTRIES 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 carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point au montant suivant :

741 F.CFP à compter du 1er janvier 2020

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 2020			
Position A		4 096 838 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 801 615 F.CFP	
	Catégorie 2	5 861 318 F.CFP	
Position C		7 790 076 F.CFP	

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2020** sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article <u>Lp. 334-12</u> et suivants du <u>code du travail</u>.

Fait à Nouméa, le 26 novembre 2018

Représentants des employeurs :

Représentants des salariés :

- MEDEF-NC - USOENC

- CPME-NC - USTKE

-UT-CFE-CGC



ARRETE N° 2021-189/GNC DU 26 JANVIER 2021 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 24 DU 1ER DECEMBRE 2020 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « INDUSTRIES EXTRACTIVES MINES ET CARRIERES »

Article 1

Les dispositions de l'<u>avenant n° 24 à l'accord professionnel de la branche « industries extractives mines et carrières » signé le 1er décembre 2020</u>, 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 au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie du présent arrêté.

Article 3



AVENANT SALARIAL N° 24 DU 1ER DECEMBRE 2020 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « ÎNDUSTRIES 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 carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point au montant suivant :

744 F.CFP 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 F.CFP	
Position B	Catégorie 1	4 820 822 F.CFP	
	Catégorie 2	5 884 763 F.CFP	
Position C		7 821 237 F.CFP	

Article 4

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 <u>Lp. 334-12</u> et suivants du <u>code du travail</u>.

Fait à Nouméa, le 1er décembre 2020

Collège des employeurs : Collège des salariés :

- MEDEF-NC - USTKE