AVERTISSEMENT

AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMALE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITÉS QUI ONT ÉTÉ CRÉÉES AU SEIN DU PRÉSENT DOCUMENT,

ET

COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIÉES NOTAMMENT À VOTRE SYSTÈME D'EXPLOITATION ET À LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,

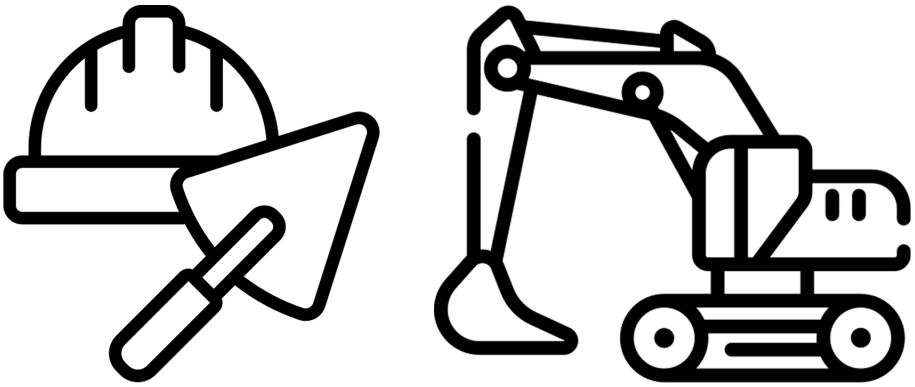
NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT À TÉLÉCHARGER ET DONC À ENREGISTRER CE DERNIER.

BONNE LECTURE !

LA DIRECTION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE NOUVELLE-CALÉDONIE

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Bâtiments et Travaux Publics



Année 2024

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE CALÉDONIE

ARRÊTÉ N° 1545 DU 9 DÉCEMBRE 1985 PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS 9
Article 1 9
Article 2 9
Article 3 9

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET DES TRAVAUX PUBLICS » 10

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 10

Article 1 : Objet - Champ d'application.....10
Article 2 10
Article 3 : Cadre juridique.....10
Article 4 : Durée 10
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale.....10
Article 6 : Révision 11
Article 7 : Avenants 11
Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel 11
Article 9 : Personnel visé 11
Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé 11

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS, OUVRIERS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE.. 13

Article 10 : Apprentissage 13
Article 11 : Promotion.....13
Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel.....13
Article 12 bis : Entretien annuel d'évaluation 13
Article 13 : Remplacements 13
CHAPITRE I - CLASSIFICATIONS 14
Article 14 : Classification des emplois.....14
Article 15 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles.....16
CHAPITRE II - RÉMUNÉRATIONS 48
Article 16 : Rémunération conventionnelle 48
CHAPITRE III - PRIMES ET INDEMNITÉS 50
Article 17 : Prime d'ancienneté 50
Article 18 : Prime d'outillage.....50
Article 19 : Primes d'emplois.....50
Article 20 : Prime de hauteur 50
Article 21 : Prime de chaleur.....50
Article 22 : Prime de panier.....50
Article 23 : Déplacements - Missions.....50
CHAPITRE IV - DURÉE DU TRAVAIL.....52
Article 24 : Heures supplémentaires 52
Article 25 : Indemnisation intempéries 52
CHAPITRE V - JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS - CONGÉS 53
Article 26 : Jours fériés chômés.....53
Article 27 : Congés exceptionnels.....53

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGÉNIEURS ET AUX CADRES..... 54

Article 1 : Dispositions générales.....54
Article 2 : Classifications 54
Article 3 : Appointements réels 54
Article 4 : Appointements minimaux.....55
Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation 55
Article 6 : Promotion - Perfectionnement 56
Article 7 : Prime de fin d'année 56
Article 8 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel 56
Article 9 : Congés supplémentaires 56
Article 10 : Maladie 56
Article 11 : Préavis réciproque 56
Article 12 : Départ en retraite 57
Article 13 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres.....57

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES 58

Article 1 : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique..58
Article 2 : Heures pour recherche d'emploi.....58
Article 3 : Cumuls d'emplois.....58
Article 4 : Avantages acquis.....58
Article 5 : Dépôt - Signature - Extension.....58

ANNEXE I : TABLEAU DES CATÉGORIES D'ENGINS ET MATÉRIELS..... 60

ANNEXE II : GRILLE DES CLASSIFICATIONS AU 1ER FÉVRIER 2023 62

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2024 63

ARRÊTÉS D'EXTENSION 65

ARRÊTÉ N° 1946 DU 30 JUILLET 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT DU 5 MARS 1987 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS 65
ARRÊTÉ N° 1981 DU 17 AOÛT 1988 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT DU 20 JUIN 1988 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE " BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS " 67
ARRÊTÉ N° 795 DU 4 AVRIL 1989 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT DU 2 MARS 1989 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS" 69
ARRÊTÉ N° 821-T DU 15 FÉVRIER 1990 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 7 DÉCEMBRE 1989 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS" 71
ARRÊTÉ N° 1035-T DU 28 FÉVRIER 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 19 DÉCEMBRE 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS" 73
ARRÊTÉ N° 871-T DU 25 FÉVRIER 1992 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 10 DÉCEMBRE 1991 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS" 75
ARRÊTÉ N° 1221-T DU 19 MARS 1993 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 10 NOVEMBRE 1992 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS » 77
ARRÊTÉ N° 747-T DU 24 FÉVRIER 1994 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 5 JANVIER 1994 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" 79
ARRÊTÉ N° 645-T DU 6 FÉVRIER 1995 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 14 DÉCEMBRE 1994 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" 81
ARRÊTÉ N° 563-T DU 9 FÉVRIER 1996 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 15 DÉCEMBRE 1995 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" 83
ARRÊTÉ N° 175-T DU 15 JANVIER 1997 RELATIVE À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 1996 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS 85
ARRÊTÉ N° 531-T DU 30 JANVIER 1998 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 9 DÉCEMBRE 1997 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" 87
ARRÊTÉ N° 691-T DU 5 FÉVRIER 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 25 NOVEMBRE 1998 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" 89
ARRÊTÉ N° 2000-603/GNC DU 6 AVRIL 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 21 JANVIER 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" 91
ARRÊTÉ N° 2001-641/GNC DU 14 MARS 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 28 DÉCEMBRE 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 93
ARRÊTÉ N° 2002-109/GNC DU 17 JANVIER 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 6 DÉCEMBRE 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 95
ARRÊTÉ N° 2003-187/GNC DU 6 FÉVRIER 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 21 NOVEMBRE 2002 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 97
ARRÊTÉ N° 2004-251/GNC DU 19 FÉVRIER 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 18 DU 3 DÉCEMBRE 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 99
ARRÊTÉ N° 2005-1695/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 19 DU 24 JANVIER 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 101
ARRÊTÉ N° 2006-1811/GNC DU 11 MAI 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 20 DU 11 JANVIER 2006 L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS 103
ARRÊTÉ N° 2007-513/GNC DU 8 FÉVRIER 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 21 DU 22 NOVEMBRE 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 105
ARRÊTÉ N° 2008-509/GNC DU 29 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 17 DÉCEMBRE 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS" 107
ARRÊTÉ N° 2008-5853/GNC DU 16 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 23 DU 24 OCTOBRE 2008 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS" 109
ARRÊTÉ N° 2010-1857/GNC DU 4 MAI 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 24 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 111
ARRÊTÉ N° 2010-2215/GNC DU 15 JUIN 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 25 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 113
ARRÊTÉ N° 2011-825/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 26 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 115
ARRÊTÉ N° 2012-1761/GNC DU 24 JUILLET 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 27 DU 2 MARS 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 117
ARRÊTÉ N° 2013-973/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 28 DU 14 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 119
ARRÊTÉ N° 2013-975/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 29 DU 14 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 123
ARRÊTÉ N° 2014-1509/GNC DU 13 MAI 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 30 DU 9 DÉCEMBRE 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 125
ARRÊTÉ N° 2014-1821/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 31 DU 21 MAI 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 135
ARRÊTÉ N° 2014-2979/GNC DU 12 NOVEMBRE 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 32 DU 30 JUIN 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » 138
ARRÊTÉ N° 2015-245/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 33 DU 28 JUILLET 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS - TRAVAUX PUBLICS » 141
ARRÊTÉ N° 2015-247/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 34 DU 13 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS - TRAVAUX PUBLICS » 167
ARRÊTÉ N° 2015-615/GNC DU 21 AVRIL 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 35 DU 21 JANVIER 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » 195

ARRÊTÉ N° 2015-1479/GNC DU 28 JUILLET 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 36 DU 17 MARS 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »....198

ARRÊTÉ N° 2016-711/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 37 DU 18 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »....214

ARRÊTÉ N° 2017-193/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 38 DU 1ER DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »....217

ARRÊTÉ N° 2018-229/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 39 DU 6 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »....220

ARRÊTÉ N° 2018-447/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 40 DU 16 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »....222

ARRÊTÉ N° 2019-497/GNC DU 5 MARS 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 43 DU 7 DÉCEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »....225

ARRÊTÉ N° 2019-1761/GNC DU 6 AOÛT 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 42 DU 11 AVRIL 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS » 228

ARRÊTÉ N° 2021-193/GNC DU 26 JANVIER 2021 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 44 DU 3 NOVEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS » 245

AVENANT NON ÉTENDU N° 45 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 48 DU 24 NOVEMBRE 2021....262

ARRÊTÉ N° 2022-1117/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 46 DU 10 AOÛT 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »....264

ARRÊTÉ N° 2022-1119/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 47 DU 16 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »....270

ARRÊTÉ N° 2022-1121/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 48 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »....272

ARRÊTÉ N° 2022-1123/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 49 DU 15 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS »....275

ARRÊTÉ N° 2023-1495/GNC DU 21 JUIN 2023 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 50 DU 1ER FÉVRIER 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS »....277

ARRÊTÉ N° 2024-651/GNC DU 27 MARS 2024 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 51 DU 17 NOVEMBRE 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » 279

Acte(s) juridique(s)	Voir article...	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 1545 du 9 décembre 1985 portant extension de l'Accord Professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics (p. 1993).	1	6394	24-12-1985	1993	Voir...	Accord professionnel de la branche "Bâtiment et des Travaux Publics" du 27 septembre 1985
Arrêté n° 1946 du 30 juillet 1987 portant extension de l'avenant du 5 mars 1987 à l'Accord Professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics (p. 1122).	1	6496	11-08-1987	1122	Voir...	Avenant du 5 mars 1987
Arrêté n° 1981 du 17 août 1988 relatif à l'extension de l'avenant du 20 juin 1988 à l'Accord Professionnel de la branche " Bâtiment-Travaux Publics " (p. 1376).	1	6578	30-08-1988	1376	Voir...	Avenant du 20 juin 1988
Arrêté n° 795 du 4 avril 1989 relatif à l'extension de l'Avenant du 2 mars 1989 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment - Travaux Publics" (p. 724).	1	6623	18-04-1989	724	Voir...	Avenant du 2 mars 1989
Arrêté n° 821-T du 15 février 1990 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 7 décembre 1989 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment - Travaux Publics" (p. 573).	1	6683	27-02-1990	573	Voir...	Avenant n° 4 du 7 décembre 1989
Arrêté n° 1035-T du 28 février 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 19 décembre 1990 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiments et Travaux Publics" (p. 890).	1	6761	12-03-1991	890	Voir...	Avenant n° 5 du 19 décembre 1990
Arrêté n° 871-T du 25 février 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 10 décembre 1991 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiments et Travaux Publics" (p. 968).	1	6834	10-03-1992	968	Voir...	Avenant n° 6 du 10 décembre 1991
Arrêté n° 1221-T du 19 mars 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 10 novembre 1992 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiments et Travaux Publics" (p. 1238).	1	6909	6-04-1993	1238	Voir...	Avenant n° 7 du 10 novembre 1992
Arrêté n° 747-T du 24 février 1994 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 5 janvier 1994 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (p. 1007).	1	6977	8-03-1994	1007	Voir...	Avenant n° 8 du 5 janvier 1994
Arrêté n° 645-T du 6 février 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 14 décembre 1994 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (p. 547).	1	7049	21-02-1995	547	Voir...	Avenant n° 9 du 14 décembre 1994
Arrêté n° 563-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 15 décembre 1995 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (p. 681).	1	7129	20-02-1996	681	Voir...	Avenant n° 10 du 15 décembre 1995
Arrêté n° 175-T du 15 janvier 1997 relative à l'extension de l'avenant n° 11 du 3 décembre 1996 à l'Accord Professionnel de la branche Bâtiment et Travaux Publics (p. 215).	1	7199	28-01-1997	215	Voir...	Avenant n° 11 du 3 décembre 1996
Arrêté n° 531-T du 30 janvier 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 9 décembre 1997 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (p. 672),	1	7279	17-02-1998	672	Voir...	Avenant n° 12 du 9 décembre 1997
Arrêté n° 691-T du 5 février 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 25 novembre 1998 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (p. 696).	1	7356	16-02-1999	696	Voir...	Avenant n° 13 du 25 novembre 1998
Arrêté n° 2000-603/GNC du 6 avril 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 21 janvier 2000 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 1625).	1	7452	18-04-2000	1625	Voir...	Avenant n° 14 du 21 janvier 2000
Arrêté n° 2001-641/GNC du 14 mars 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 28 décembre 2000 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 1611).	1	7536	27-03-2001	1611	Voir...	Avenant n° 15 du 28 décembre 2000
Arrêté n° 2002-109/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 6 décembre 2001 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 335).	1	7607	22-01-2002	335	Voir...	Avenant n° 16 du 6 décembre 2001
Arrêté n° 2003-187/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 21 novembre 2002 à l'Accord Professionnel de la branche Bâtiment - Travaux Publics (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 662).	1	7687	11-02-2003	662	Voir...	Avenant salarial n° 17 du 21 novembre 2002
Arrêté n° 2004-251/GNC du 19 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 3 décembre 2003 à l'Accord Professionnel de la branche Bâtiment et Travaux Publics (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 896).	1	7766	24-02-2004	896	Voir...	Avenant salarial n° 18 du 3 décembre 2003
Arrêté n° 2005-1695/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 24 janvier 2005 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment - Travaux publics" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 4179).	1	7877	12-07-2005	4179	Voir...	Avenant salarial n° 19 du 24 janvier 2005
Arrêté n° 2006-1811/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 20 du 11 janvier 2006 l'Accord Professionnel de la branche Bâtiment - Travaux Publics (p. 3209).	1	7952	16-05-2006	3209	Voir...	Avenant n° 20 du 11 janvier 2006
Arrêté n° 2007-513/GNC du 8 février 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 21 du 22 novembre 2006 à l'Accord Professionnel de la branche «Bâtiment - travaux - publics» (p. 1136).	1	8028	13-02-2007	1136	Voir...	Avenant n° 21 du 22 novembre 2006
Arrêté n° 2008-509/GNC du 29 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 17 décembre 2007 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment - Travaux Publics" (p. 835).	1	8161	5-02-2008	835	Voir...	Avenant n° 22 du 17 décembre 2007
Arrêté n° 2008-5853/GNC du 16 décembre 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 24 octobre 2008 à l'Accord Professionnel de la branche "Bâtiment - Travaux Publics" (p. 8533).	1	8268	25-12-2008	8533	Voir...	Avenant n° 23 du 24 octobre 2008

Acte(s) juridique(s)	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
Arrêté n° 2010-1857/GNC du 4 mai 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 12 mars 2010 à l'Accord Professionnel de la branche «Bâtiment - Travaux Publics» (p. 4286).	1	8479	13-05-2010	4286	Voir...	Avenant n° 24 du 12 mars 2010
Arrêté n° 2010-2215/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 25 du 12 mars 2010 à l'Accord Professionnel de la branche «Bâtiment - Travaux Publics» (p. 5502).	1	8498	24-06-2010	5502	Voir...	Avenant n° 25 du 12 mars 2010
Arrêté n° 2011-825/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 26 à l'Accord Professionnel de la branche «Bâtiment - Travaux Publics» (p. 3362).	1	8639	28-04-2011	3362	Voir...	Avenant salarial n° 26 du 20 décembre 2010
Arrêté n° 2012-1761/GNC du 24 juillet 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 27 du 2 mars 2012 à l'Accord Professionnel de la branche «Bâtiment - Travaux publics» (p. 5560).	1	8809	2-08-2012	5560	Voir...	Avenant salarial n° 27 du 2 mars 2012
Arrêté n° 2013-973/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 14 décembre 2012 à l'Accord Professionnel de la branche «Bâtiment - Travaux publics» (p. 3567).	1	8899	25-04-2013	3567	Voir...	Avenant n° 28 du 14 décembre 2012 Réflexion commune pour l'amélioration de la productivité du travail : Engagement de « bonnes pratiques syndicales et patronales » - Carence maladie
Arrêté n° 2013-975/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 29 du 14 décembre 2012 à l'Accord Professionnel de la branche «Bâtiment - Travaux publics» (p. 3568).	1	8899	25-04-2013	3568	Voir...	Avenant salarial n° 29 du 14 décembre 2012
Arrêté n° 2014-1509/GNC du 13 mai 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 30 du 9 décembre 2013 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » (p. 4961).	1	9036	27-05-2014	4961	Voir...	Avenant n° 30 du 9 décembre 2013 Certificat de qualification professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement »
Arrêté n° 2014-1821/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 31 du 21 mai 2014 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » (p. 6642).	1	9054	29-07-2014	6642	Voir...	Avenant salarial n° 31 du 21 mai 2014
Arrêté n° 2014-2979/GNC du 12 novembre 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 32 du 30 juin 2014 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » (p. 10736).	1	9093	20-11-2014	10736	Voir...	Avenant n° 32 du 30 juin 2014 Certificat de qualification professionnelle « Technicien Maintenance engins miniers et matériels de travaux publics »
Arrêté n° 2015-245/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 33 du 28 juillet 2014 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiments - Travaux Publics » (p. 1863).	1	9131	5-03-2015	1863	Voir...	Avenant n° 33 du 28 juillet 2014 Certificat de qualification professionnelle « Chargé de chantier »
Arrêté n° 2015-247/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 34 du 13 novembre 2014 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiments - Travaux Publics » (p. 1864).	1	9131	5-03-2015	1864	Voir...	Avenant n° 34 du 13 novembre 2014 Certificat de qualification professionnelle « Technicien supérieur en maintenance d'engins »
Arrêté n° 2015-615/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 35 du 21 janvier 2015 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » (p. 3503).	1	9150	30-04-2015	3503	Voir...	Avenant salarial n° 35 du 21 janvier 2015
Arrêté n° 2015-1479/GNC du 28 juillet 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 36 du 17 mars 2015 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (p. 6912).	1	9182	6-08-2015	6912	Voir...	Avenant n° 36 du 17 mars 2015 Certificat de qualification professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement »
Arrêté n° 2016-711/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant n° 37 du 18 novembre 2015 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (p. 2824).	1	9264	14-04-2016	2824	Voir...	Avenant n° 37 du 18 novembre 2015
Arrêté n° 2017-193/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 38 du 1er décembre 2016 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (p. 1740).	1	9371	26-01-2017	1740	Voir...	Avenant n° 38 du 1er décembre 2016
Arrêté n° 2018-229/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 39 du 6 novembre 2017 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (p. 1462).	1	9511	8-02-2018	1462	Voir...	Avenant n° 39 du 6 novembre 2017
Arrêté n° 2018-447/GNC du 6 mars 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 40 du 16 novembre 2017 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (p. 2628).	1	9522	15-03-2018	2628	Voir...	Avenant n° 40 du 16 novembre 2017 Certificat de qualification professionnelle « Chargé de chantier »
Arrêté n° 2019-497/GNC du 5 mars 2019 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 43 du 7 décembre 2018 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (p. 3552).	1	9703	14-03-2019	3552	Voir...	Avenant salarial n° 43 du 7 décembre 2018
Arrêté n° 2019-1761/GNC du 6 août 2019 relatif à l'extension de l'avenant n° 42 du 11 avril 2019 à l'Accord Professionnel de travail de la branche « Bâtiments et Travaux Publics » (p. 15464).	1	9793	15-08-2019	15464	Voir...	Avenant n° 42 du 11 avril 2019 Certificat de qualification professionnelle « Technicien Maintenance engins miniers et matériels de travaux publics » - Renouvellement
Arrêté n° 2021-193/GNC du 26 janvier 2021 relatif à l'extension de l'avenant n° 44 du 3 novembre 2020 à l'accord professionnel de travail de la branche « bâtiments et travaux publics » (p. 1964).	1	10086	4-02-2021	1964	Voir...	Avenant n° 44 du 3 novembre 2020 - Référentiel professionnel de certification de qualification professionnelle « Cordiste Niveau 1 » ; - Référentiel de certification de qualification professionnelle

Acte(s) juridique(s)	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
						« Cordiste Niveau 1 ».
NON ÉTENDU	-	-	-	-	-	Avenant non étendu n° 45 du 28 décembre 2020 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique - Jours fériés chômés Annulé et remplacé par l'avenant n° 48 du 24 novembre 2021
Arrêté n° 2022-1117/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 46 du 10 août 2021 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (p. 9923)	1	10380	10-05-2022	9923	Voir...	Avenant n° 46 du 10 août 2021 2nd plan triennal de formation de la branche BTP
Arrêté n° 2022-1119/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 47 du 16 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (p. 9923).	1	10380	10-05-2022	9923	Voir...	Avenant n° 47 du 16 novembre 2021 Modification de l'avenant n° 44 CQP Cordiste de niveau 1 : modification du référentiel de certification de qualification professionnelle « Cordiste Niveau 1 »
Arrêté n° 2022-1121/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 48 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (p. 9924).	1	10380	10-05-2022	9924	Voir...	Avenant n° 48 du 24 novembre 2021 Complémentaire santé - Entretien annuel d'évaluation - Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique - Jours fériés chômés Annule et remplace l'avenant n° 45 du 28 décembre 2020
Arrêté n° 2022-1123/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 49 du 15 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (p. 9924).	1	10380	10-05-2022	9924	Voir...	Avenant salarial n° 49 du 15 novembre 2021
Arrêté n° 2023-1495/GNC du 21 juin 2023 relatif à l'extension de l'avenant n° 50 du 1er février 2023 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (p. 12410).	1	10592	29-06-2023	12410	Voir...	Avenant salarial n° 50 du 1er février 2023
Arrêté n° 2024-651/GNC du 27 mars 2024 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 51 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux publics » (p. 6364).	1	10721	4-04-2024	6364	Voir...	Avenant salarial n° 51 du 17 novembre 2023

ARRÊTÉ N° 1545 DU 9 DÉCEMBRE 1985 PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Article 1

Les dispositions de l'Accord Professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics, conclu en commission mixte paritaire le 27 septembre 1985, 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.

Article 3

Le chef du service de l'inspection du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET DES TRAVAUX PUBLICS »

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Objet - Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de l'industrie de la mise en œuvre du bâtiment, des travaux publics et du génie civil et agricole et notamment :

- Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins,
- Construction de lignes de transport d'électricité,
- Travaux d'infrastructure générale,
- Construction de chaussées,
- Entreprises de forages, sondages ; fondations spéciales,
- Construction d'ossatures autres que métalliques,
- Installation industrielle, montage, levage,
- Installation électrique,
- Construction industrialisée,
- Maçonnerie et travaux courants de béton armé,
- Génie climatique,
- Menuiserie - serrurerie,
- Couverture, plomberie et installations sanitaires,
- Aménagements, finitions,
- et, en général toutes les activités classées sous la rubrique 55 de la nomenclature d'activités du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits (1).

N.B. : (1) Texte abrogé et remplacé par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits.

Article 2

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

Le code A.P.E. (activité principale exercée) attribué par la DTSEE à l'employeur constitue une présomption de classement.

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

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

Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord est un avenant à l'accord interprofessionnel territorial du 13 juillet 1984. En conséquence, toutes les clauses de l'accord précité sont applicables aux travailleurs et aux entreprises relevant des secteurs énumérés à l'article 1.

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

N.B. : Pour l'application de cet article 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 3 mois. La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

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

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article L. 132.14, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

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

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

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'article Lp. 334-9 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.

N.B. : (1) cf. article Lp. 334-9 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 de ses avenants.

Composition

La commission est composée de :

- six représentants des employeurs,

- six représentants des travailleurs,

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

La commission élaborera son règlement intérieur de fonctionnement, les décisions devant être prises à l'unanimité des membres la composant.

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132.10.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 et suivants 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, ouvriers, employés techniques,

- agents de maîtrise et assimilés,

- ingénieurs et cadres.

Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé

Créé par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS, OUVRIERS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Article 10 : Apprentissage

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

Article 11 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies à l'article 9, l'employeur fera appel de préférence 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 ne pouvant excéder deux mois, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (article 39 de l'accord interprofessionnel territorial).

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T du 27 juillet 1994 (article 39).

Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs. Compte tenu de ceux-ci, elles déterminent les types et l'organisation dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises ou à l'échelon du Territoire pourraient être proposés au comité territorial de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Article 12 bis : Entretien annuel d'évaluation

Créé par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

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

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

Article 13 : Remplacements

1 - Tout travailleur qui exécute temporairement des travaux correspondant à une qualification inférieure à la sienne, conserve son taux de rémunération habituel.

2 - Tout travailleur qui est temporairement affecté à un emploi d'une classification supérieure, dont il assure en totalité les fonctions, bénéficiera des avantages et de la rémunération afférents à son nouvel emploi.

Dans le cas où il ne lui serait confié que certaines des tâches habituellement effectuées par l'agent remplacé, une prime calculée proportionnellement à l'importance des travaux supplémentaires effectués lui sera attribuée.

Quand son remplacement cessera, le travailleur retrouvera immédiatement ses anciennes conditions de salaire.

Sa promotion interviendra quand il sera affecté en permanence à un emploi relevant du niveau de cet échelon supérieur.

Mutations

Compte tenu de la mobilité des chantiers inhérente aux activités du secteur "bâtiment-travaux publics", tout travailleur est tenu, sauf cas de force majeure, d'accepter les changements d'affectation dans un autre lieu d'emploi situé dans la même commune ou dans une commune différente.

Le refus de l'intéressé ne peut être, malgré cela, considéré comme une faute lourde de sa part. Si aucun autre poste ne peut lui être confié, la rupture interviendra à l'issue du préavis contractuel.

En cas d'affectation définitive dans un autre lieu d'emploi du fait de l'employeur, ce dernier prendra à sa charge les frais de déplacement et de déménagement du travailleur et de sa famille.

Handicaps

Dans le cas d'un handicap survenu à un travailleur du fait d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou non professionnelle l'empêchant d'assurer pleinement son emploi, l'employeur pourra, dans la mesure où un poste de travail disponible peut être tenu par le salarié handicapé, l'affecter à un emploi d'une classification inférieure ou, le cas échéant, supérieure, avec la rémunération correspondante.

CHAPITRE I - CLASSIFICATIONS

Article 14 : Classification des emplois

Présentation du système retenu :

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

Les définitions de niveau 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.

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.

Ce nouveau système permet donc d'apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précis sur lesquels il est fondé.

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 figurant ci-après :

NIVEAU I	
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 au-delà 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.

NIVEAU II	
Type d'activité : - travaux qualifiés, - exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables. **Autonomie :** - instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, - contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. **Responsabilité :** - responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail, - peut coordonner l'activité d'agent de qualification inférieure, est alors chef d'équipe. **Niveau de connaissances :** - niveau V de l'Éducation Nationale. Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau	**1er échelon :** L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés. Cet échelon est pour un professionnel en début de carrière ou un échelon accessible à certains salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du présent niveau. Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique. **2ème échelon :** L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation. Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile. Il appartient à l'agent de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

NIVEAU II	
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.	**3ème échelon :** L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. Il appartient à l'agent, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

NIVEAU III	
Type d'activité : - travaux qualifiés, - mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre. **Autonomie :** - instructions précises indiquant l'objectif à atteindre, - contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. **Responsabilité :** - organisation de son travail dans la limite des instructions reçues. Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Dans le cas où il a en plus la responsabilité hiérarchique, c'est un agent de maîtrise. - cette responsabilité de maîtrise est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution. **Niveau de connaissances :** - niveau IV b de l'Éducation Nationale : Personnel occupant un emploi de maîtrise, titulaire du brevet professionnel ou du 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 d'agent de maîtrise et titulaire du cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.	**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. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I. **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. Lorsqu' il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur des personnes de niveaux I et II et est limitée à l'organisation simple du travail des personnes ainsi dirigées et à leur contrôle. **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. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur des personnes de niveaux I et II et comporte l'organisation complète du travail et des personnes ainsi dirigées, et leur contrôle.

NIVEAU IV	
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	**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 II 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 nécessaires.

NIVEAU IV	
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.).	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.

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 moyens, - 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 de niveaux III et IV. **Niveau de connaissances : (1)** - 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).	**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 maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes. Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe. **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 sauf embauchage, promotion, licenciement et autres responsabilités du domaine des cadres. Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.

Article 15 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles

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 14, lesquelles sont et restent dans tous les cas l'élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel relevant des professions visées à l'article 1.

Les filières sont représentées de la manière suivante :

- Des exemples d'emploi avec des indications générales non exhaustives des tâches ou fonctions relevant de cet emploi.

- Pour tout emploi non catalogué, il suffira de se reporter aux définitions de l'article 14 pour déterminer le niveau et l'échelon qui lui correspond.

- 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.

Chefs d'équipe :

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

Ils perçoivent une majoration de leur salaire habituel, provisoire, tendant à leur assurer la rémunération correspondant à l'échelon immédiatement supérieur.

I. - Filière ouvriers - Conduite de véhicules automobiles

Niveau I

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que conduite du véhicule qui lui est affecté avec :

- chargement et déchargement éventuels,
- arrimage et calage de chargement,
- vérification des niveaux de fluide moteur,
- entretien courant du véhicule qui lui est affecté, tel que nettoyage et, éventuellement, graissage et vidange,
- comptes rendus sommaires de journée,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier possédant une technique déterminée effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiative tels que :

- conduite de véhicules de livraison, en assurant avec soin, éventuellement, le chargement et le déchargement, le rangement à destination du matériel et des matériaux livrés,
- ou conduite de véhicules poids lourds, à l'exclusion de ceux munis d'équipement spécialisé tel que : grue de manutention, malaxeur, nacelle..., en participant éventuellement au chargement et au déchargement avec :
- arrimage et calage du chargement,
- vérification des niveaux de fluide moteur,
- entretien courant du véhicule qui lui est affecté, tel que nettoyage et, éventuellement, graissage et vidange,
- comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et effectuant, suivant des instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que conduite de véhicules poids lourds avec habileté et expérience, avec :

- participation éventuelle au chargement et au déchargement de son véhicule,
- arrimage et calage du chargement,
- vérification des niveaux de fluide moteur,
- entretien courant du véhicule qui lui est affecté, tel que nettoyage et éventuellement graissage et vidange, aide aux réparations,
- comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et effectuant, suivant l'objectif indiqué, les travaux de sa spécialité tels que conduite de camions semi-remorques ou transport exceptionnel à titre occasionnel avec :

- participation éventuelle au chargement et au déchargement de son véhicule,
- arrimage et calage du chargement,
- vérification des niveaux de fluide moteur,
- entretien courant du véhicule qui lui est affecté, tel que nettoyage et, éventuellement, graissage et vidange, dépannages élémentaires et aide aux réparations,
- comptes rendus de journée et tenue du livre de bord.
- ...

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant de très bonnes connaissances professionnelles, et effectuant, suivant l'objectif indiqué, les travaux de sa spécialité tels que conduite de transports exceptionnels et véhicules toutes catégories avec :

- participation éventuelle au chargement et au déchargement de son véhicule,
- arrimage et calage du chargement,
- vérification des niveaux de fluide moteur,
- entretien courant du véhicule qui lui est affecté, tel que nettoyage et, éventuellement, graissage et vidange, dépannages élémentaires et aide aux réparations,
- comptes-rendus de journée et tenue du livre de bord,
- procède aux réparations courantes,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant par formation et par expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

II. - Filière ouvriers - Conduite ou fonctionnement d'engins ou de matériels courants de chantier ou d'atelier

Niveau I

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier affecté à la conduite ou au fonctionnement d'engins de la spécialité (automoteurs ou statiques), d'utilisation la plus élémentaire, tels que ceux de la catégorie A, en vérifiant les niveaux de fluide et en assurant le nettoyage.

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une certaine spécialisation ou une initiation professionnelle tels que conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation élémentaire, tels que ceux de la catégorie B, avec vérification du niveau de fluide, nettoyage.

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie C, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et éventuellement graissage et vidange… aide aux réparations.

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie D, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange… aide aux réparations.

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation courante, tels que ceux de la catégorie E, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange..., dépannages élémentaires et aide aux réparations.

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation complexe, tels que ceux de la catégorie E et conduite ou fonctionnement d'engins de toutes catégories avec habileté, pour travaux de bonne technicité

avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant, tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange… dépannage élémentaire et aide aux réparations.

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

III. - Filière ouvriers - Industrie routière

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - OM

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalables, telles que :

- rangements,
- manutention de terre, de matériaux..., chargements et déchargements,
- nettoyages,
- gardiennage de chantier ou de dock,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- arrosage,
- balayage,
- régalage de matériaux,
- sablage, gravillonnage,
- utilisation d'outil pneumatique simple,
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité (automoteurs ou statiques) tels que ceux de la catégorie A, en vérifiant les niveaux de fluide et en assurant le nettoyage,
- aide des ouvriers qualifiés,
- ...

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant ouvrier qualifié, tel que :

- répandage de liant à la lance,
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité (automoteurs ou statiques) tels que ceux de la catégorie B, en vérifiant les niveaux de fluide et en assurant le nettoyage,
- ...

Niveau II

1er échelon : Ouvrier O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent ou une initialisation professionnelle, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en connaissant les matériaux et matériels utilisés dans la spécialité,
- réglage de forme,
- surfaçage au râteau,
- surfaçage des coulis à la raclette,
- dosage, selon instructions reçues et fabrication d'émulsion ou de produits spéciaux,
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité d'utilisation élémentaire, tels que ceux de la catégorie C, avec vérification du niveau de fluide, nettoyage,
- comptes rendus de journée,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que :

- mise en forme,

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie D, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange, aide aux réparations, comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord.

- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée et effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que :

- conduite et fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation courante, tels que ceux de la catégorie E, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange, dépannages élémentaires et aide aux réparations, comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,

- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que :

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation complexe, tels que ceux de la catégorie E et conduite ou fonctionnement d'engins de toutes catégories avec habileté, pour travaux de bonne technicité, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange, dépannages élémentaires et aide aux réparations, comptes-rendus de journée et tenue du livre de bord,

- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant, par formation et expérience, une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

IV - Filière ouvriers - Travaux de terrassements mécaniques
(Conduite d'engins)

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que :

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie C, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange… aide aux réparations, comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord,

- …

2ème échelon : Ouvrier professionnel - P 1

Ouvrier effectuant selon les directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que :

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie D, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange… aide aux réparations, comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord,

- …

3ème échelon : Ouvrier professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon les directives, des travaux courants avec initiative, tels que :

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation courante, tels que ceux de la catégorie E, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange…, dépannages élémentaires et aide aux réparations, comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de la spécialité tels que :

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation complexe, tels que ceux de la catégorie E et conduite ou fonctionnement d'engins de toutes catégories, avec habileté, pour travaux de bonne technicité, avec vérification et complément éventuel du niveau de fluide, entretien courant, tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange..., dépannages élémentaires et aide aux réparations, comptes rendus de journée et, tenue du livre de bord,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant, par formation et expérience, une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

V. Filière ouvriers - Voie urbaine, canalisations et assainissement (Petits terrassements - Pavage et pose de bordures, dalles, asphalte, Étanchéité - Travaux d'égout - Canalisations)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, sans responsabilité, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention de terre, de matériaux..., chargements et déchargements,
- nettoyages,
- gardiennage de chantier ou de dock,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- travaux manuels simples,
- aide des ouvriers qualifiés,
- utilisation d'outil pneumatique simple et conduite de matériel de catégorie A,
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité (automoteurs ou statiques) tels que ceux de la catégorie A, en vérifiant les niveaux de fluide et en assurant le nettoyage,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide spécialisé des ouvriers qualifiés,
- suivant un profil indiqué, travaux de terrassements ordinaires et de mise en place des matériaux de formes planes,
- travaux de percement et de démolition dans le sol avec utilisation éventuelle d'outils pneumatiques simples,

- dosage, selon instructions reçues et fabrication à la bétonnière usuelle ou au malaxeur des bétons ou des mortiers couramment utilisés,

- répandage au balai ou à la lance des émissions ou des produits similaires,

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité (automoteurs ou statiques) tels que ceux de la catégorie B, en vérifiant les niveaux de fluide et en assurant le nettoyage,

- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- travaux de terrassement avec dressement et réglage suivant un profil indiqué,

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité d'utilisation élémentaire, tels que ceux de la catégorie C, avec vérification des niveaux de fluide, nettoyage, comptes-rendus de journée,

- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon les directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- travaux simples de pavage ou de pose de bordures ou de dallages,

- travaux simples d'asphalte,

- boisage et blindage en terrain ordinaire jusqu'à 2,50 mètres de profondeur,

- travaux de pose, coupes de canalisations en tous matériaux suivant un profil indiqué,

- équipements et ouvrages simples d'assainissement,

- ouvrages simples de maçonnerie ou de béton (armé ou non),

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie D, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement graissage et vidange, aide aux réparations, comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord,

- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiative, tels que, en partant d'un plan :

- travaux courants de pavage,

- étanchéité en asphalte : scellements, raccords et protection par chape de bitume,

- chapes flottantes en sous-couche de revêtement de sol,

- asphaltage en voirie y compris travaux préparatoires courants (formes et chapes),

- travaux courants de boisage et blindage à toutes profondeurs,

- travaux de canalisations et équipements, sauf canalisations acier et canalisations de gaz en charge,

- ouvrages courants de maçonnerie ou de béton (armé ou non),

- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation courante, tels que ceux de la catégorie E, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange, dépannage élémentaire et aide aux réparations, comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,

- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- travaux plus élaborés de pavage et de dallage,

- travaux plus élaborés de canalisations et équipements, sauf canalisations acier et canalisations de gaz en charge,

- travaux d'étanchéité y compris leur préparation et leur protection,

- ouvrages de maçonnerie ou de béton (armé ou non), tels que : fosse septique, décanteur…,
- travaux d'enduits dans les égouts, galeries, …
- exécution d'essais d'étanchéité,
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation complexe, tels que ceux de la catégorie E et conduite ou fonctionnement d'engins de toutes catégories avec habileté, pour travaux de bonne technicité, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et éventuellement, graissage et vidange, dépannages élémentaires et aide aux réparations, comptes-rendus de journée et tenue du livre de bord,
- ...

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant, par formation et expérience, une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

VI. - Filière ouvriers - Forages et fondations spéciales

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, sans responsabilité, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention de terre, de matériaux, chargements et déchargements,
- nettoyage,
- gardiennage de chantier ou de dock,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Personnel effectuant des travaux simples d'adaptation rapide ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire tels que :

- aide des ouvriers qualifiés,
- après mise en route par un spécialiste, surveillance du fonctionnement, suivant instructions reçues, de matériel tel que celui de la catégorie A, en assurant le nettoyage,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier assistant un ouvrier qualifié et effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi, tels que :

- opérations courantes nécessaires au déroulement des travaux en connaissant les matériaux et outillages couramment utilisés dans la spécialité,
- après mise en route par un spécialiste, surveillance du fonctionnement, suivant instructions reçues, de matériel tel que celui de la catégorie B, en assurant le nettoyage,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation ou une initiation professionnelle tels que :

- fabrication des mélanges suivant instructions reçues,
- suivant instructions reçues, fonctionnement de matériels d'utilisation élémentaire tels que ceux de la catégorie C, surveillance et nettoyage, comptes rendus de journée,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant d'un croquis :

- participation à l'approvisionnement des outils ou matériaux nécessaires au déroulement des travaux,

- conduite ou fonctionnement, en tenant compte de la coordination et de la continuité du travail nécessaire, d'engins ou de matériel d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie D, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange..., aide aux réparations, comptes rendus de journée, éventuellement tenue du livre de bord,

- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant d'un plan :

- conduite ou fonctionnement, après préparation du matériel et réglage de son engin, en tenant compte éventuellement de la coordination et de la continuité du travail nécessaires, des types d'engins ou de matériels de la spécialité, tels que ceux de la catégorie E et conduite ou fonctionnement tous engins avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange..., dépannages élémentaires et aide aux réparations. Comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,

- …

VII. Filière ouvriers - Manutentions verticales
(Conduite d'engins pour manutentions verticales - Montage - Grutage)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Ouvrier effectuant des travaux ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire tels que :

- fonctionnement d'ascenseurs,
- rangements,
- manutentions simples,
- nettoyage,
- gardiennage de chantier, de dock,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- conduite de treuils simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- conduite de treuils sur sapine, ou engins analogues,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant selon des directives, des travaux simples de sa catégorie pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que :

- conduite de grues fixes, ou de grues mobiles simples de chantier, ou de grues à tour distributrices, ou de ponts roulants, en effectuant les manœuvres simples, avec participation au montage et au démontage de l'engin, à son équipement et déséquipement,

- déplacement, à titre occasionnel sur route et pour de petits parcours, de la grue mobile simple de chantier qui lui est affectée,

- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon les directives, des travaux courants avec initiatives, tels que :

- conduite, en effectuant les manœuvres courantes, de grues distributrices à tour avec participation au montage et au démontage ou de ponts roulants,

- conduite et déplacement de grues automotrices sur pneus ou chenilles, ou sur porteur, en effectuant les manœuvres courantes, avec élingage éventuel, montage et démontage des équipements de l'engin, vérification des niveaux de fluide moteur, entretien courant de l'engin qui lui est affecté, tel que nettoyage et, éventuellement, graissage et vidange... comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord,

- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant de bonnes connaissances professionnelles et effectuant suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que :

- conduite de grues distributrices à tour ou de ponts roulants, en effectuant tous types de manœuvres, avec participation au montage et au démontage, et en assurant les dépannages élémentaires de l'engin,

- conduite et déplacement de grues automotrices sur pneus ou chenilles de capacité inférieure à 50 tonnes, ou sur porteur, en effectuant tous types de manœuvres, avec élingage éventuel, montage et démontage des équipements de l'engin, vérification des niveaux de fluide moteur, entretien courant de l'engin qui lui est affecté, tel que nettoyage et, éventuellement, graissage et vidange… et en assurant éventuellement les dépannages élémentaires de l'engin, comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord,

- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que :

- conduite de grues distributrices à tour ou de ponts roulants, en effectuant tous types de manœuvres, avec participation au montage et au démontage, et en assurant les dépannages élémentaires de l'engin,

- conduite et déplacement de grues automotrices sur pneus ou chenilles de capacité supérieure à 50 tonnes, ou sur porteur, en effectuant tous types de manœuvres, avec élingage éventuel, montage et démontage des équipements de l'engin, vérification des niveaux de fluide moteur, entretien de l'engin qui lui est affecté, tel que nettoyage et éventuellement graissage et vidange..., et en assurant éventuellement les dépannages élémentaires de l'engin, comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,

- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

VIII. - Filière ouvriers - Montage - Montage-levage

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,

- manutention de terre, de matériaux, ...

- nettoyage,

- gardiennage de chantier, de dock, ...

- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- approvisionnement manuel, au sol, des ouvriers qualifiés,

- travaux manuels simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide au sol ou sur plancher des ouvriers qualifiés en connaissant les outillages couramment utilisés dans la spécialité, participation aux opérations de bardage et d'assemblage, aide à l'équipement des installations et des engins de montage ou de montage-levage, manœuvre des appareils simples ou à bras,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés sur sol ou hors sol en connaissant les outillages, les nœuds et les agrès courants utilisés dans la spécialité,
- exécution sur sol ou hors sol de manœuvres simples avec utilisation d'appareils de montage ou de montage-levage courants (palan à chaîne, cric, vérin, tire-câble, treuil, etc…),
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- travaux simples d'assemblage, de désassemblage, d'élingage, de désélingage, de couverture, de bardage,
- utilisation ordinaire d'appareils de montage ou de manutention à main, à bras ou mécanique,
- réalisation de calages simples,
- amarrages simples,
- aide à l'équipement ou au déséquipement des appareils de montage ou de montage-levage,
- découpage simple au chalumeau,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- travaux courants d'assemblage, de désassemblage, d'élingage, de désélingage, de couverture, de bardage,
- conduite de treuils ordinaires de la spécialité,
- réalisation de calages courants,
- amarrages et haubanages courants,
- équipement des appareils simples de montage ou de montage-levage avec mise en place de mouflage et de poulies de retour,
- découpage au chalumeau toutes positions,
- soudures à l'arc pour travaux courants,
- utilisation éventuelle sur le chantier des services des grues ordinaires sans les conduire,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

➢ Pour le montage :

- travaux d'assemblage, de couverture ou de bardage,

- traçages courants,
- utilisation éventuelle sur le chantier des services des grues courantes sans les conduire,
- réglage, de niveau et d'aplomb, des charpentes ou des appareils,
- exécution des échafaudages nécessaires,
- mise en place des installations de montage avec haubanage,
- soudures à l'arc pour travaux plus élaborés,
- ...

➢ Pour le montage-levage :
- exécution des amarrages,
- équipement des appareils de levage ordinaire,
- conduite des treuils à un ou plusieurs tambours,
- haubanage classique avec choix des amarrages et ancrages,
- exécution des échafaudages nécessaires,
- mise en place et réglage des pièces classiques,
- soudures à l'arc pour travaux plus élaborés,
- ...

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

IX. - Filière ouvriers - Gros œuvre - Bâtiment et génie civil
(Maçonnerie - Pierre de taille - Béton armé - Techniques industrialisées - Plâtrerie - Carrelages)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :
- rangements,
- manutention de terre, de matériaux... Chargements et déchargements,
- nettoyage,
- gardiennage de chantier ou de dock,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Personnel effectuant des travaux d'adaptation rapide, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire tels que :
- fabrication manuelle du béton et des mortiers,
- aide des ouvriers qualifiés,
- personnel effectuant : piochages, piquetages ordinaires, utilisant des outils pneumatiques simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier assistant un ouvrier qualifié et effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi tels que :
- dosage, selon instructions reçues, fabrication à la bétonnière usuelle des bétons et mortiers couramment utilisés,
- façonnage ou assemblage d'armatures élémentaires en usine,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier Professionnel - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, participant à la construction ou à la fabrication et capable d'aider efficacement les ouvriers qualifiés tels que :

- aides spécialisés à qui peuvent être confiées certaines responsabilités,
- dosage selon instructions reçues et fabrication des mortiers bétons ou plâtres... avec ou sans adjuvants,
- assemblage et façonnage d'armatures ordinaires,
- application des diverses couches et armatures pour calfeutrement des joints,
- ponçage et adoucissage des stucs,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant, si nécessaire, d'un croquis :

- maçonnerie à un parement, enduits entre repaires, préparation des surfaces, ragréages et raccords simples,
- ouvrages simples en béton armé,
- assemblage, mise en place, réglage des éléments de coffrage, mise en place des réservations
- sur instructions et coulage,
- participation à la pose, au réglage et au scellement des éléments préfabriqués,
- exécution des travaux simples de carrelages, faïences ou mosaïques en pose traditionnelle ou collée, au sol ou sur les murs,
- exécution des travaux de démolition traditionnelle,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée et effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant d'un plan :

- maçonnerie, ou boisage, ou ferraillage, ou nus et cueillis, ou enduits verticaux, ou enduits horizontaux, ou enduits pierre, ou stuc, pour ouvrages courants, ou réglage ou scellements, ou coulage ou finition des arases et des joints,
- exécution et réglage des coffrages, armatures et réservations avant et après coulage,
- exécution des éléments préfabriqués et ragréages,
- pose, réglage et scellement des éléments préfabriqués,
- exécution des travaux courants de carrelages, faïences, ou mosaïques, en pose traditionnelle ou collée, au sol et sur les murs (escaliers droits...),
- traitement des surfaces suintantes, avec additifs appropriés et mise en place du mortier hydrofugé,
- exécution des pentes avec ou sans hydrofuge,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant des connaissances professionnelles de haute qualification, effectuant les travaux de sa spécialité, habituellement chargé de la conception et de l'exécution de son travail, faisant preuve d'initiative et d'une grande habileté, sachant lire dessins, plans ou documents qui lui sont remis, exécutant des travaux difficiles ou de technique moderne tels que :

- exécution, avec ou sans appareillage des travaux les plus élaborés de maçonnerie ou de coffrage, ou de ferraillage, ou de préfabrication, ou d'enduits, ou de carrelages, faïences ou mosaïques, marbres,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

X. - Filière Ouvriers - Aménagement

(Peinture - Décoration - Miroiterie - Vitrerie - Ravalement - Revêtements Peinture industrielle - Staff - Tapisserie)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutentions diverses..., chargements et déchargements...
- nettoyage,
- gardiennage de chantier, dock …
- ...

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés,
- manutention manuelle spécialisée,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés ayant la connaissance des matériaux et outillages couramment utilisés dans la spécialité,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent ou une initiation professionnelle, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en connaissant les matériaux et outillages utilisés dans la spécialité,
- application à la lisseuse des enduits de premier dégrossissage en revêtements de sol ou en peinture industrielle,
- participation à l'exécution des nettoyages de pierre et de revêtement, à l'échafaudage,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- exécution, suivant directives reçues, de travaux simples de peinture, collage, petite vitrerie, ...
- application de peinture, vernis et produits ordinaires,
- découpage et pose de revêtements simples,
- travaux élémentaires de patine ou filage,
- travaux simples de miroiterie,
- travaux simples d'apprêts et application de peinture ou revêtements muraux à l'échafaudage,
- travaux de pose de dalles en simple encollage, y compris travaux accessoires,
- travaux simples de peinture industrielle,
- fabrication d'éléments de staff plan et uni,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant selon les directives des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- enduits, collage et mises en teinte courants,
- petite vitrerie courante,
- travaux simples de patine ou filage,
- prise de mesures, découpage et pose courants, en atelier ou sur chantier, de produits verriers,
- pose et aménagements de produits trempés simples,

- pose de glace d'installations et accessoires s'y rattachant,
- travaux courants de ravalement à l'échafaudage,
- mise en place des échafaudages volants ne présentant pas de difficultés particulières,
- pose du parquet mosaïque collé avec ou sans sous-couche, ou pose à plat ou en escalier, droit de revêtements en dalles et lés collés, à l'exclusion du linoléum, de la moquette et du plastique tendu, y compris travaux accessoires,
- travaux courants de peinture industrielle,
- travaux courants de tapisserie, en atelier ou en ville,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- mise en teinte, recherche de tons élaborés,
- peinture au pistolet, projections décoratives,
- patine et filage courants,
- prise de mesures, coupe et pose de vitrages, leurs dérivés et accessoires, avec calfeutrement et étanchéité,
- tracé, coupe, ajustage et pose, en atelier ou sur chantier, des produits verriers y compris éléments et produits complémentaires, avec scellement et percements nécessaires,
- pose et aménagement de produits trempés,
- relevé de calibre et pose de bâtis pour glaces d'installation et damiers,
- mise en place des échafaudages volants et des tabliers de protection,
- pose des collés et tendus, y compris linoléum, moquette et revêtements muraux,
- peinture industrielle : sablage, dégraissage, décalaminage, métallisation, peinture sur métaux,
- vitrerie industrielle,
- fabrication ou pose d'éléments courants de staff,
- exécution de travaux de tapisserie plus élaborés,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XI. - Filière Ouvriers - Canalisation acier
(Tuyautage - Soudure - Cintrage - Clampsage - Goudronnage - Enrobage)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention manuelle ordinaire,
- nettoyages ordinaires,
- gardiennage de rue,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- approvisionnement manuel des ouvriers qualifiés,
- travaux manuels simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés en connaissant les matériaux, matières et outillages couramment utilisés dans la spécialité,
- manutention manuelle et aide à la mise en place d'éléments de tuyauterie,
- participation aux travaux de goudronnage et d'enrobage,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent ou une initiation professionnelle, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en connaissant les matériaux, matières et outillages utilisés dans la spécialité,
- mise en place, selon instructions reçues, des joints de raccordement et des supports, coupes droites,
- meulage, occasionnellement soudure simple à plat,
- cintrage simple selon instructions reçues,
- pose et retrait de clamps mécaniques de diamètres moyens,
- surveillance, fonctionnement, nettoyage de fondoirs à bras,
- utilisation de détecteur et exécution des réparations simples de revêtement,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- mise en place et réalisation d'une tuyauterie simple, y compris travaux préparatoires et annexes,
- soudure conforme en technique montante sur tuyauterie et identification des défauts simples,
- pose, réglage et retrait de clamps hydrauliques,
- cintrage,
- exécution de revêtements simples de diverses natures, soit sur chantier, soit en atelier,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- mise en place et réalisation d'une tuyauterie courante, y compris travaux préparatoires et annexes,
- cintrage à froid dans plusieurs plans à l'aide d'une cintreuse hydraulique et exécution d'une rétreinte concentrique,
- soudure conforme à l'arc ou sur machine semi-automatique, en technique montante ou descendante, en toutes positions, contrôle et correction de déformations, traitements pré et post-soudure,
- application des techniques courantes de revêtement,
- conduite d'engins de pose de canalisations en tranchées pour pose courante,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- mise en place et réalisation d'ensembles de tuyauteries, y compris travaux préparatoires et annexes,
- cintrage à chaud et exécution d'une rétreinte excentrique,
- en ligne, soudure conforme sur un même joint, seul ou simultanément avec d'autres,
- en tuyauterie industrielle, soudure conforme sur aciers inoxydables et sur alliages légers,
- conduite d'engins de pose de canalisations en tranchées,

- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XII. - Filière Ouvriers - Charpente - Menuiserie
(Charpente - Bois - Menuiserie - Parquets - Installations de magasins, de bureaux, de stands et d'expositions)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution effectuant des tâches auxiliaires ou des manutentions ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements ordinaires,
- manutention, coltinage simple,
- nettoyages ordinaires,
- gardiennage de rue,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Personnel effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire tels que :

- approvisionnement manuel des ouvriers qualifiés en atelier ou sur chantier,
- travaux manuels simples,
- empilage des bois et matériaux divers suivant directives reçues,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés en atelier ou sur chantier, en connaissant les matériaux et outillages couramment utilisés dans la spécialité,
- aide à l'assemblage des éléments de charpente en atelier ou sur chantier,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- aide aux ouvriers qualifiés dans leurs travaux, en atelier ou sur chantier, en connaissant les matériaux et outillages utilisés dans la spécialité,
- exécution de travaux simples à la main ou sur machine courante préréglée,
- aide des ouvriers qualifiés sur épure, à la taille ou à la pose,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- en atelier ou sur chantier, travaux simples du bois et de ses dérivés, ainsi que des matériaux couramment utilisés dans la spécialité,
- montage, démontage, pose,
- taille et pose de charpente ou d'escaliers et étaiements simples,
- exécution du pavillon carré,

- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- en atelier ou sur chantier, exécution, pose des ouvrages courants, montages, démontages,
- travail en atelier ou sur chantier sur machines courantes fixes ou portatives,
- battage d'épures de raccords droits, taille et pose de charpentes ou escaliers courants,
- reprise en sous-œuvre et étaiements courants,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- réalisation ou pose des façonnages avec éventuellement débit et tracé,
- travaux ordinaires à la toupie,
- en atelier ou sur chantier, travail sur machines courantes fixes ou portatives de la spécialité, en effectuant le réglage,
- façonnage et affûtage courants, remplacement et réglage des outils de coupe,
- raccords de combles, collage des bois et levages, en possédant de bonnes connaissances du trait et en ayant des notions élémentaires de résistance,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XIII. Filière Ouvriers - Équipement électrique (Courants forts et courants faibles)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - OM

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention manuelle,
- nettoyage ordinaire,
- confection de tranchées,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- travaux manuels de saignées en mur ou en sol,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation ou une adaptation préalable, sans initiative particulière :

- aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en connaissant les matériaux et outillages couramment utilisés dans la spécialité (aide-monteur),
- ...

Niveau II

2ème échelon : Ouvrier - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- exécution, suivant les directives reçues d'un agent de maîtrise ou d'un chef d'équipe, ou les conseils d'un ouvrier d'un échelon supérieur, des travaux simples et dépannages élémentaires de la spécialité ou des tâches élémentaires équivalentes dans le cadre d'opérations diverses,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- exécution des travaux et dépannages courants de la spécialité d'après les directives reçues,
- exécution d'opérations partielles courantes sur tout type d'ouvrage, soit en équipe sous contrôle permanent, soit seule avec des directives opératoires,
- ...

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- exécution seul ou en équipe des travaux et dépannages de la spécialité,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XIV. - Filière ouvriers - Étanchéité
(Asphalte - Multicouche - Couverture acier avec ou sans étanchéité - Bois Shingles - Isolation thermique - Étanchéité de façade)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention manuelle de matériaux et matériels,
- nettoyages ordinaires,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- approvisionnement manuel des matériaux aux ouvriers qualifiés,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés en connaissant les matériaux et outillages couramment utilisés dans la spécialité,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en connaissant les matériaux et outillages utilisés dans la spécialité,
- répartition et distribution des matériaux au sol et au niveau du plan de travail,
- fabrication des mélanges dans les malaxeurs, suivant les instructions reçues,
- fusion du bitume dans les fondoirs à pompe, suivant instructions reçues,
- application simple de toute matière ou matériaux entrant dans la composition de l'étanchéité verticale ou horizontale et de l'isolation thermique,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- exécution de travaux d'étanchéité horizontale ou verticale sur ouvrage simple, y compris isolation thermique,
- participation à l'exécution des formes de pente, cuvettes, eaux pluviales, ventilation, ...
- en couverture acier, bois, shingles, tuiles... exécution de travaux simples, y compris forme de pente (noues, besaces, charpentes simples...),
- positionnement et fixation des lanterneaux, des extracteurs,...
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- exécution des travaux courants d'étanchéité horizontale ou verticale et de protection, y compris isolation thermique,
- réalisation des formes de pente,
- exécution de protections en dur,
- en asphalte, exécution de scellements, raccords et protections par chape bitume,
- en multicouche, exécution de travaux courants annexes de zinguerie, par exemple bandes de rive, d'égout, bandes "porte-solin", bandes d'équerre, dessus de mur, ...
- en couverture acier, bois, shingles, tuiles ... exécution des techniques courantes de pose de la spécialité, y compris les réalisations des travaux accessoires,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- exécution des travaux d'étanchéité, horizontale ou verticale, d'isolation, ouvrages annexes et accessoires,
- en multicouche, application, sous directives, des techniques non traditionnelles, exécution de travaux accessoires particuliers de zinguerie ou de ciment et protections particulières,
- en couverture acier, bois, shingles, tuiles, ... exécution des diverses techniques de pose de la spécialité,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XV. - Filière ouvriers - Installations sanitaires - Couverture (Plomberie et travaux similaires)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention manuelle,
- nettoyages ordinaires,
- gardiennage de rue,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- approvisionnement manuel des ouvriers qualifiés en atelier ou sur chantier,
- travaux manuels simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- en atelier ou sur chantier, aide des ouvriers qualifiés en connaissant les matériaux et outillage couramment utilisés dans la spécialité,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent ou une initiation professionnelle, tels que :

- en atelier ou sur chantier, aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en connaissant les matériaux et outillages utilisés dans la spécialité, occasionnellement travaux élémentaires au chalumeau,
- équipement d'appareils simples,
- assemblage simple d'éléments préfaçonnés,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- pose simple d'appareils et tuyauteries,
- brasures tendres,
- façonnage et pose simple de matériaux courants de couverture,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant si nécessaire d'un plan.

- pose et raccordement d'éléments ou d'ensembles préfaçonnés,
- montage et équipement courants d'appareils,
- réparations et dépannages d'installations sanitaires, d'appareils classiques, de leur robinetterie et accessoires,
- façonnage et pose courants des matériaux de couverture,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- exécution de travaux de plomberie de diverses natures,
- installation d'appareillages tels que surpresseurs, pompes, appareils de traitement des eaux, etc...
- dépannages et réparations des installations sanitaires, de leurs appareils, de la robinetterie,
- dépannage sur place des appareils de production d'eau chaude et radiateurs à gaz,
- travaux de couverture de diverses natures en utilisant les techniques d'exécution appropriées,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié possédant par formation et par expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XVI - Filière ouvriers - Construction métallique - Serrurerie (Fenêtres - Façades métalliques - Fermetures - Stores)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires, ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention manuelle,
- nettoyages ordinaires,
- gardiennage de rue,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile, ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire tels que :

- approvisionnement manuel des ouvriers qualifiés en atelier ou sur chantier,
- travaux manuels simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés en atelier ou sur chantier, en connaissant les matériaux et outillages couramment utilisés dans sa spécialité,
- exécution simple de travaux sur machine préréglée en l'alimentant et la dégageant éventuellement,
- assemblage en série d'éléments simples,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en atelier ou sur chantier, en connaissant les matériaux et outillages utilisés dans la spécialité,
- travaux sur machine simple avec réglage et équipement ou travaux simples sur machine préréglée,
- reproduction au gabarit,
- exécution de montages simples en atelier,

- aide à la pose de fermetures ou stores,
- travaux simples d'entretien, notamment graissage de fermetures ou stores,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- assemblage, montage, ferrage ou dépannage d'ouvrages simples en atelier ou sur chantier,
- petits travaux de forge,
- pose et entretien, avec ou sans aide, de fermetures et stores simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- utilisation des profilés spéciaux, des matériaux de la spécialité et réalisation de leurs assemblages,
- participation au traçage d'atelier,
- utilisation des machines,
- installation de quincaillerie et accessoires,
- implantation, repérage, pose et réglage courants sur chantier,
- dépannages et entretien courants des ouvrages de la spécialité,
- pose, dépannage et entretien, avec ou sans aide, de fermetures et stores courants,
- confection de lambrequins,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- traçage d'éléments,
- en atelier ou sur chantier, façonnages, agencements, décorations,
- exécution de travaux de ferronnerie, ou de tôlerie, ou d'escaliers et rampes simples débillardées,
- exécution de soudure toutes positions dans la spécialité,
- pose, avec ou sans aide, de fermetures et d'installations de stores, coffrages, y compris leur dépannage et leur entretien,
- piqûres de capotes et de dais,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XVII. - Filière ouvriers - Services généraux - Entretien - Réparation - Magasin

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention manuelle,
- nettoyages ordinaires,

- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- approvisionnement manuel,
- travaux manuels simples de nettoyage de matériel et d'entretien élémentaire de petit outillage,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés dans les dépannages, réparations, révisions, en connaissant les matériaux, matières et outillages couramment utilisés,
- entretien ordinaire de l'outillage et du petit matériel,
- aide au magasinier pour le rangement du magasin et l'approvisionnement des chantiers ou des ateliers, ou, suivant instructions reçues, rangement et préparation de l'approvisionnement,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- aide des ouvriers qualifiés dans l'entretien et les réparations de matériel, les montages et installations de chantier,
- entretien, réparations élémentaires de l'outillage et du petit matériel,
- graissage et entretien élémentaire de maintenance en vérifiant les divers niveaux de fluide,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- exécution de soudure montante et de brasures simples,
- montages ou installations simples de chantier,
- réception et approvisionnement des marchandises,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives, tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- réparations et dépannages courants, 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 pour travaux courants,
- montages ou installations de chantier suivant plans et notices de constructeur,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis, en utilisant, le cas échéant, les manuels de pièces de rechange :

- réparations, dépannages, entretien préventif ou révision de tout ordre en ayant de bonnes connaissances de la spécialité : mécanique ou électricité ou moteur ou hydraulique ou forge ou soudure ou tôlerie ou formage ou autres,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XVIII - Filière ouvriers - Installations thermiques - Isolation - Insonorisation (Ventilation - Climatisation - Isolation thermique industrielle - Isolation thermique de bâtiments - Insonorisation et correction acoustique)

Niveau I

1er échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

Personnel de simple exécution, sans responsabilité, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable, telles que :

- rangements,
- manutention manuelle,
- nettoyages ordinaires,
- gardiennage de rue,
- …

2ème échelon : Ouvrier - O 1

Ouvrier effectuant des travaux d'adaptation rapide et facile ne nécessitant qu'une mise au courant sommaire, tels que :

- approvisionnement manuel des ouvriers qualifiés en atelier ou sur chantier,
- …

3ème échelon : Ouvrier - O 2

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une spécialisation dans son emploi ou assistant un ouvrier qualifié, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- en atelier ou sur chantier, aide des ouvriers qualifiés en connaissant les matériaux et outillages couramment utilisés dans la spécialité,
- …

Niveau II

1er échelon : Ouvrier - O 3

Ouvrier effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle de l'échelon précédent, ou une initiation professionnelle, tels que :

- en atelier ou sur chantier, aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en connaissant les matériaux et outillages utilisés dans la spécialité,
- cintrages à froid,
- pose des isolants fibreux,
- travaux sur machine simple ou travaux simples sur machine préréglée,
- pose de revêtements simples ou de revêtements métalliques sur parties droites,
- scellements ordinaires, pose simple d'isolant au sol,
- polochonnage et découpage des profilés,
- découpages élémentaires et, occasionnellement, soudure élémentaire,
- assemblages simples d'ensembles préfabriqués,
- …

2ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

Ouvrier effectuant, selon des directives, les travaux simples de sa catégorie, pouvant prendre les initiatives nécessaires à leur exécution, tels que, en partant si nécessaire d'un croquis :

- en atelier ou sur chantier, soudures et brasures sur tuyauteries basse pression,
- mise en place d'éléments climatisants,
- préparation et mise en place par raccords par soudure oxyacétylénique des tuyauteries de moyen diamètre,

- mise en place et raccordement de gaines et matériels simples de ventilation,
- traçage d'éléments simples en tôle,
- travaux simples de moulurage, roulage, perçage, pose d'isolants,
- montage d'ossatures simples et d'éléments de rive,
- pose des panneaux et bacs de fixation simple sans traçage,
- exécution de plafonds collés simples,
- …

3ème échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

Ouvrier possédant une technique déterminée, effectuant, selon des directives, des travaux courants avec initiatives tels que, en partant si nécessaire d'un plan :

- réalisation d'installations courantes de climatisations,
- soudures et brasages courants et, éventuellement, soudures simples à l'arc,
- modification et ajustage des petites et moyennes pièces de ventilation,
- traçages courants sur tôle,
- soudage simple de la spécialité (aiguilles...),
- exécution de chevronnages ou supports métalliques courants,
- isolation et revêtement courants sur parois, tuyauteries ou appareils,
- pose de blocs-portes isothermes courants,
- montage d'ossatures et pose de plafonds courants avec découpe,
- exécution de revêtements muraux acoustiques courants,
- …

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

Ouvrier possédant d'excellentes connaissances professionnelles et effectuant, suivant les instructions reçues, les travaux de sa spécialité, tels que, en appliquant si nécessaire les plans et documents qui lui sont remis :

- travaux de climatisation plus élaborés,
- montage de gaines et matériels de ventilation et conditionnement d'air,
- modification et ajustage des pièces de ventilation,
- exécution de soudures oxyacétyléniques conformes et, éventuellement, soudures courantes à l'arc,
- mises en service et réglages des installations élaborées,
- travaux spéciaux, fixes ou démontables, y compris traçage, façonnage et pose,
- mise en place des divers types d'armatures,
- ensemble frigorifique de moyenne importance,
- montage de cellules en éléments préfabriqués,
- pose des aménagements et accessoires,
- pose de portes et trappes isothermes ou acoustiques,
- exécutions de plafonds suspendus ou non,
- confection de diaphragmes, dièdres, résonateurs et de systèmes antivibratiles courants,
- pose de cloisons insonores,
- …

2ème échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

Ouvrier hautement qualifié, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats.

XIX - Filière employées - Gestion administrative
(Accueil - Liaison - Administration - Gestion - Secrétariat - Comptabilité)

Niveau I

1er échelon : E 1

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

- accueil, rangements, tri,
- employé de liaison chargé de porter tous plis ou documents d'un endroit à un autre, de distribuer le courrier,
- de faire les courses …
- …

2ème échelon : E 2

Employé répondant aux critères et aux définitions de niveau I, 2ème échelon, tels que :

- dactylographe débutante,
- tireur de plans,
- …

3ème échelon : E 3

Employé répondant aux critères et aux définitions de niveau I, 3ème échelon décrits page 6, tels que :

- sténodactylographe débutante,
- archiviste,
- téléphoniste,
- 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 : E 4

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

- dactylographe :

Capable de travaux simples, présentant un travail bien fait et sans faute d'orthographe, assurant tous travaux divers tels que correspondances, stencils, tableaux chiffrés, réception et transmission de communications,

- employé de travaux administratifs :

Connaissant bien les travaux administratifs, pré-comptables et/ou statistiques. Chargé du contrôle du temps de présence ou des temps passés sur bons de travaux, de la collecte d'éléments concourant à l'établissement des documents comptables et/ou de gestion.

- aide-comptable - teneur de livres :

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

- …

2ème échelon : E 5

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 2ème échelon, pouvant travailler sur terminal informatique tels que :

- sténodactylographe 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 : E 6

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 3ème échelon, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique, tels 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 des 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 : E 7

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1er échelon, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique tels 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 : E 8

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2ème échelon, 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. Établit 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...).

Niveau IV

1er échelon : Employé - E 10

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau IV, 1er échelon, tels que :

- Agent très qualifié de service administratif, technique ou commercial :

En plus des fonctions de l'échelon précédent, en raison d'une expérience plus complète étudie les textes administratifs et réglementaires, etc...

Effectue les analyses et établit les notes de synthèse permettant les prises de décisions.

- …

XX. - Filière techniciens - Études techniques - Recherche
(Topographie - Dessinateur - Laboratoire)

Niveau II

1er échelon : Technicien - T 1

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).

- …

2ème échelon : Technicien - T 2

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

- Dessinateur détaillant :

A de bonnes notions pratiques de dessin et de géométrie ; réalise et reproduit détails, croquis et plans de fabrication de pièces simples ; peut établir des nomenclatures simples.

- 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, etc...

Peut, éventuellement, remplir les fonctions de démarcheur d'autorisation.

- …

3ème échelon : Technicien - T 3

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 3ème échelon, tel que :

- Dessinateur d'exécution :

Établit les plans courants d'exécution, les calepins ou documents équivalents et les détails des sous-ensembles, en utilisant au besoin des documents existants, ou en prenant les mesures sur place ; peut établir la nomenclature des matières nécessaires à l'exécution.

- Opérateur de laboratoire :

Exécute les essais et contrôles courants, en assure la préparation et met au net les résultats.

- …

Niveau III

1er échelon : Technicien - T 4

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

- Dessinateur "petites études" 1er degré :

En partant de schémas et des notes de calcul, établit les plans ou les études d'ouvrages courants de sa spécialité, tous calepins ou tous documents équivalents en connaissant la technologie et en appliquant la réglementation de son métier ; établit la nomenclature des matières nécessaires à l'exécution.

- …

2ème échelon : Technicien - T 5

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

- Dessinateur "petites études" 2ème degré :

A l'expérience des fonctions de dessinateur de l'échelon précédent ; établit en partant d'un plan d'ensemble et en respectant une note de calculs tous plans d'exécution ou d'études d'ouvrages complexes de sa spécialité, en liaison avec le terrain ou l'atelier ; prend l'initiative de proposer des solutions pratiques d'exécution.

- Technicien de laboratoire 1er degré :

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.

Avec le concours d'opérateurs, contrôle l'exécution de tous ouvrages.

- …

Niveau IV

1er échelon : Technicien - T 7

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

- Dessinateur spécialiste :

À la qualification du dessinateur d'études 2ème degré.

Établit en partant d'un plan d'ensemble et en respectant une note de calculs, tous plans d'exécution ou études d'ouvrages de sa spécialité présentant des difficultés technologiques particulières en liaison avec le terrain ou l'atelier, prend l'initiative de proposer des solutions pratiques d'exécution ; donne des instructions aux dessinateurs qui l'assistent éventuellement.

Dialogue efficacement avec les techniciens.

- Technicien de laboratoire 2ème degré :

En plus des fonctions du 1er degré, utilise tous les appareils de précision.

À une expérience suffisante de son métier ou une formation suffisante pour interpréter les résultats et choisir l'essai ou la suite normalisée convenant le mieux à la solution recherchée.

- …

2ème échelon : Technicien - T 8

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

- Dessinateur projeteur 1er degré :

En plus des fonctions du dessinateur d'études 2ème degré, étudie l'ensemble des projets courants suivant les prescriptions des cahiers des charges et des réglementations en vigueur. Propose des solutions rationnelles et peut justifier l'aspect technique de son projet, donne des instructions aux dessinateurs qui l'assistent éventuellement.

- …

3ème échelon : Technicien - T 9

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau IV, 3ème échelon, tel que :

- Technicien de laboratoire 3ème degré :

En plus des fonctions du 2ème degré, à la formation et les connaissances nécessaires dans sa spécialité, pour effectuer tous essais normalisés ou non, pour interpréter les instructions, pour participer à la préparation d'un programme d'études et pour en assurer l'exécution.

- …

Niveau V

1er échelon : Technicien - T 10

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

- Dessinateur - projeteur 2ème degré :

Assure les mêmes fonctions que celle du 1er degré, mais pour l'étude de projets plus complexes sur le plan technique ou mettant en œuvre plusieurs spécialités.

- ...

2ème échelon : Technicien - T 11

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

- Chef de section de laboratoire :

En plus des fonctions du technicien de laboratoire 3ème degré, met au point des essais de contrôle ou de recherche, fait la synthèse des résultats, des essais, rédige un rapport sur les travaux qui lui sont confiés ; peut diriger des opérateurs et des techniciens en laboratoire fixe ou mobile ; assure les rapports sur les chantiers et les usines.

- Dessinateur - projeteur - calculateur :

En plus des fonctions du dessinateur-projeteur 2ème degré, établit tous projets comportant des calculs courants ou en utilisant les méthodes ou programmes de calcul existants.

- Géomètre topographe 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.

- …

3ème échelon : Technicien - T 12

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau V, 3ème échelon, responsable d'activités diversifiées en assurant leur coordination, avec mise en application d'une très haute technicité.

XXI. - Agents de maîtrise

1 - Définition générale de l'Agent de Maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques ou en gestion.

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

Les dispositions relatives aux agents de maîtrise du secteur Bâtiment-Travaux Publics s'appliquent notamment aux emplois ci-après : contremaître d'atelier, chef de chantier, chef de centrale d'enrobage, conducteur de travaux, chef d'atelier mécanique, technicien du service matériel, chef d'atelier électrique...

Il apparaît que les emplois énumérés ci-dessus à titre indicatif, recouvrent des réalités très différentes selon la taille des entreprises, la nature des travaux et des responsabilités confiées … si bien qu'un poste donné peut se retrouver dans des positions différentes selon l'importance des fonctions exercées ; suivant la grille des classifications des agents de maîtrise ci-dessous :

	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1	AM 3	AM 5
2ème échelon	-	-	AM 6
3ème échelon	AM 2	AM 4	AM 7

2 - Définition des fonctions de l'Agent de Maîtrise par niveau et échelons

Les fonctions techniques des agents de maîtrise sont celles qui sont décrites à l'article 14 pour le niveau III (1er échelon-3ème échelon), pour le niveau IV (1er échelon-3ème échelon) et pour le niveau V (1er, 2ème et 3ème échelons).

Les fonctions de commandement sont identiques pour chaque niveau et sont les suivantes :

Niveau III

À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, l'agent est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I, II et III.

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation,

- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées,

- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais),

- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions,

- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses,

- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau IV

À partir d'objectifs et d'un programme d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'agent est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation,
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner des instructions adaptées et en contrôler l'exécution,
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité,
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels,
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit,
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail,
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau V

À 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 de :

- veiller à l'accueil de nouveaux membres des groupes et à leur adaptation,
- faire réaliser les programmes définis,
- formuler les instructions d'application,
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires,
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées,
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions,
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application,
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques,
- s'assurer de la circulation des informations,
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

CHAPITRE II - RÉMUNÉRATIONS

Article 16 : Rémunération conventionnelle

Créé par arrêté n° 1545 du 09-12-1985 - art. 1 - JONC n° 6394 du 24-12-1985 p. 1993
Modifié par arrêté n° 1946 du 30-07-1987 - art. 1 - JONC n° 6496 du 11-08-1987 p. 1122
Modifié par arrêté n° 1981 du 17-08-1988 - art. 1 - JONC n° 6578 du 30-08-1988 p. 1376
Modifié par arrêté n° 795 du 04-04-1989 - art. 1 - JONC n° 6623 du 18-04-1989 p. 724
Modifié par arrêté n° 821-T du 15-02-1990 - art. 1 - JONC n° 6683 du 27-02-1990 p. 573
Modifié par arrêté n° 1035-T du 28-02-1991 - art. 1 - JONC n° 6761 du 12-03-1991 p. 890
Modifié par arrêté n° 871-T du 25-02-1992 - art. 1 - JONC n° 6834 du 10-03-1992 p. 968
Modifié par arrêté n° 1221-T du 19-03-1993 - art. 1 - JONC n° 6909 du 06-04-1993 p. 1238
Modifié par arrêté n° 747-T du 24-02-1994 - art. 1 - JONC n° 6977 du 08-03-1994 p. 1007
Modifié par arrêté n° 645-T du 06-02-1995 - art. 1 - JONC n° 7049 du 21-02-1995 p. 547
Modifié par arrêté n° 563-T du 09-02-1996 - art. 1 - JONC n° 7129 du 20-02-1996 p. 681
Modifié par arrêté n° 175-T du 15-01-1997 - art. 1 - JONC n° 7199 du 28-01-1997 p. 215
Modifié par arrêté n° 531-T du 30-01-1998 - art. 1 - JONC n° 7279 du 17-02-1998 p. 672
Modifié par arrêté n° 691-T du 05-02-1999 - art. 1 - JONC n° 7356 du 16-02-1999 p. 696
Modifié par arrêté n° 2000-603/GNC du 06-04-2000 - art. 1 - JONC n° 7452 du 18-04-2000 p. 1625
Modifié par arrêté n° 2001-641/GNC du 14-03-2001 - art. 1 - JONC n° 7536 du 27-03-2001 p. 1611
Modifié par arrêté n° 2002-109/GNC du 17-01-2002 - art. 1 - JONC n° 7607 du 22-01-2002 p. 335
Modifié par arrêté n° 2003-187/GNC du 06-02-2003 - art. 1 - JONC n° 7687 du 11-02-2003 p. 662
Modifié par arrêté n° 2004-251/GNC du 19-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7766 du 24-02-2004 p. 896
Modifié par arrêté n° 2005-1695/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4179
Modifié par arrêté n° 2006-1811/GNC du 11-05-2006 - art. 1 - JONC n° 7952 du 16-05-2006 p. 3209
Modifié par arrêté n° 2007-513/GNC du 08-02-2007 - art. 1 - JONC n° 8028 du 13-02-2007 p. 1136
Modifié par arrêté n° 2008-509/GNC du 29-01-2008 - art. 1 - JONC n° 8161 du 05-02-2008 p. 835
Modifié par arrêté n° 2008-5853/GNC du 16-12-2008 - art. 1 - JONC n° 8268 du 25-12-2008 p. 8533
Modifié par arrêté n° 2010-1857/GNC du 04-05-2010 - art. 1 - JONC n° 8479 du 13-05-2010 p. 4286
Modifié par arrêté n° 2010-2215/GNC du 15-06-2010 - art. 1 - JONC n° 8498 du 24-06-2010 p. 5502
Modifié par arrêté n° 2011-825/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3362
Modifié par arrêté n° 2012-1761/GNC du 24-07-2012 - art. 1 - JONC n° 8809 du 02-08-2012 p. 5560
Modifié par arrêté n° 2013-975/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3568
Modifié par arrêté n° 2014-1821/GNC du 22-07-2014 - art. 1 - JONC n° 9054 du 29-07-2014 p. 6642
Modifié par arrêté n° 2015-615/GNC du 21-04-2015 - art. 1 - JONC n° 9150 du 30-04-2015 p. 3503
Modifié par arrêté n° 2016-711/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2824
Modifié par arrêté n° 2017-193/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1740
Modifié par arrêté n° 2018-229/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1462
Modifié par arrêté n° 2019-497/GNC du 05-03-2019 - art. 1 - JONC n° 9703 du 14-03-2019 p. 3552
Modifié par arrêté n° 2022-1123/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924
Modifié par arrêté n° 2023-1495/GNC du 21-06-2023 - art. 1 - JONC n° 10592 du 29-06-2023 (p. 12410)
Modifié par arrêté n° 2024-651/GNC du 27 mars 2024 - art. 1 - JONC n° 10721 du 04-04-2024 p. 6364

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					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	SMG	193	231	274	314
2ème échelon	183	202	246	287	344
3ème échelon	186	216	264	302	369

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

Coefficient hiérarchique x valeur du point

La valeur du point est fixée à compter du 1er janvier 2024 à 928 F.CFP

(Avenant salarial n° 51 du 17 novembre 2023)

Les barèmes sont majorés de 7 pour cent pour le personnel agent de maîtrise.

3. Mensualisation - taux horaire :

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

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

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

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

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

4. Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, pour négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article L. 132.12.

La prime de logement qui résultait de la convention collective précédente, dénoncée, a été intégrée dans les salaires minimaux garantis à l'article 16, pour une valeur unique de 2 500 Francs.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer aux articles Lp. 333-1 et suivants, Lp. 143-2 et Lp. 143-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T du 27 juillet 1994 (article 60).

CHAPITRE III - PRIMES ET INDEMNITÉS

Article 17 : Prime d'ancienneté

Les ouvriers et employés bénéficieront d'une majoration de leur salaire de base ainsi calculée :

- 3 % après trois ans d'ancienneté,
- plus 1 % par année à compter de la cinquième année jusqu'à la quinzième année incluse.

Article 18 : Prime d'outillage

Lorsque les travailleurs utiliseront leur outillage personnel au service de l'entreprise, ils percevront une prime pour son amortissement et son entretien. Cette prime sera établie selon des modalités à déterminer au sein de chaque établissement.

Les travailleurs auront la possibilité, s'ils se sentent lésés, de refuser le montant de cette prime et de demander à ce que l'outillage nécessaire leur soit fourni par l'employeur.

Article 19 : Primes d'emplois

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, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés, à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Étant 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 propres à chaque poste, après avis éventuellement du médecin du travail. Elles seront fixées de manière à assurer une majoration globale d'au minimum 10 % du salaire habituel de l'agent concerné.

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, éventuellement après constatation par le médecin du travail et consultation du comité d'hygiène et de sécurité ou après constatation par d'autres moyens, 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... ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Article 20 : Prime de hauteur

Pour les travaux exécutés au moyen d'échafaudage volant, ou pour l'exécution ou le démontage d'un échafaudage fixe, les ouvriers percevront une prime sous forme de majoration de leur salaire habituel :

- de 10 % de 10 à 25 mètres de hauteur,
- de 15 % de 25 à 50 mètres de hauteur,
- de 20 % au-dessus de 50 mètres, en fonction des heures de travail effectuées dans ces conditions.

Pour les travaux accomplis dans des conditions exceptionnelles, travaux en suspension sur filins ou câbles, téléphériques ou risques de ce genre, la prime de risque est établie par accord d'établissement.

Article 21 : Prime de chaleur

Les ouvriers appelés à travailler entre plafond et toiture sans aération, percevront une majoration de leur salaire de base de 10 % calculée au prorata du temps passé dans ces conditions.

Article 22 : Prime de panier

Une indemnité de panier égale à la valeur du point sera attribuée aux travailleurs mis dans l'impossibilité, pour des raisons de service, de regagner leur domicile, soit pour le repas de midi, soit pour le dîner.

Article 23 : Déplacements - Missions

1. Trajets pour se rendre sur les chantiers :

Pour tout chantier situé hors du lieu juridique de l'entreprise, l'employeur assurera le transport de son personnel, conformément à la réglementation en vigueur.

Lorsque les chantiers sont mobiles et constituent les lieux habituels de travail, le temps de déplacement, pour se rendre du point de rassemblement aux chantiers et retour, est pris en charge par l'entreprise au-delà d'une durée moyenne d'une demi-heure par trajet, sur la base de 50 % du salaire horaire défini au chapitre III, 3ème paragraphe du présent accord professionnel.

2. Frais occasionnés par les déplacements :

Les déplacements journaliers hors du lieu juridique du travail nécessités par le service ne doivent pas impliquer, pour le salarié, des frais supplémentaires en dépense et en temps.

Est considéré comme lieu juridique du travail, le centre pour lequel le travailleur a été engagé.

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

Le temps de voyage d'un salarié en déplacement sera indemnisé sur la base du tarif des heures normales de travail. Le temps de trajet est apprécié en tenant compte de la distance et de la vitesse moyenne de 80 km/h.

3. Voyage aller-retour :

Pour les missions de longues durée sur la Grande-Terre, il sera accordé au salarié un voyage aller et retour pris sur les jours non ouvrés dans les conditions suivantes :

- toutes les semaines si le lieu de déplacement est situé entre 75 et 250 km,

- toutes les quinzaines si le lieu de déplacement est situé au-delà de 250 km.

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

4. Élections tombant lors de déplacements :

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.

Les élections des délégués du personnel en dehors de la commune de Nouméa pourront se faire par chantier et les procès-verbaux transmis par courrier postal au siège de l'entreprise pour y être dépouillés.

5. Conditions particulières :

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la négociation d'avenants ou d'accord d'établissements pour régler des problèmes particuliers de transport, de déplacement, d'indemnisation, etc... rencontrés par certaines entreprises.

CHAPITRE IV - DURÉE DU TRAVAIL

Article 24 : Heures supplémentaires

1. Contingent :

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

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

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

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

3. Heures majorées :

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

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

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

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (article 46).

Article 25 : Indemnisation intempéries

1 - Sont considérées comme intempéries, pour l'application du présent article, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent effectivement l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard soit à la santé ou à la sécurité des travailleurs, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir.

2 - L'arrêt de travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier, après consultation du personnel concerné, compte tenu de la définition ci-dessus et sachant qu'il ne doit y avoir recours à un arrêt de travail que dans des cas strictement limités (travaux impossibles à exécuter, travaux exposant les travailleurs à un danger).

3 - Dans le cadre de l'application des dispositions des articles Lp. 222-17 et suivants du code du travail, les employeurs s'efforceront de limiter autant que possible les variations du salaire mensuel liées aux arrêts pour cause d'intempéries de la façon suivante :

- Utilisation du personnel à d'autres travaux (préparation, entretien...),
- Récupération des heures de travail perdues, dès la reprise normale du travail, dans les quatre semaines lorsque l'interruption de travail ne dépasse pas une semaine et dans les dix semaines lorsque l'interruption de travail est supérieure à la semaine.

La récupération est de droit. L'employeur doit aviser l'inspection du travail de la récupération qu'il va effectuer.

Elle s'effectue conformément aux dispositions générales en matière de récupération, définies à l'article 56 de l'accord interprofessionnel territorial.

Enfin, sous réserve que les parties concernées soient d'accord, imputation en congés payés des journées qui ne peuvent être récupérées.

Cette pratique ne pouvant avoir pour objet d'amputer au total de plus d'une semaine le droit à congé annuel des agents concernés.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (article 56).

CHAPITRE V - JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS - CONGÉS

Article 26 : Jours fériés chômés

Modifié par arrêté n° 2016-711/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2824
Remplacé par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics à compter du 1er janvier 2021 les huit jours fériés ci-après :

· 1er janvier

· Lundi de Pâques

· 1er mai

· 24 septembre

· Lundi de Pentecôte

· 14 juillet

· 1er novembre

· 25 décembre.

Si l'entreprise est dans l'obligation de travailler, l'un ou l'autre de ces huit jours, les travailleurs seront rémunérés conformément aux modalités de l'article 24 ci-dessus et de l'article 75 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (articles 74 et 75).

N.B. : La liste des jours fériés en Nouvelle-Calédonie est fixée par les articles Lp. 232-1 et Lp. 232-3 (1er mai) du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 27 : Congés exceptionnels

Une autorisation d'absence exceptionnelle sera accordée aux travailleurs à l'occasion de certains événements et dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié	4 jours
- naissance d'un enfant	2 jours
- mariage d'un enfant	1 jour
- décès d'un conjoint ou d'un enfant	2 jours
- décès des pères, mère, frère, sœur	1 jour
- présélection militaire :	dans la limite de 3 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause, ils sont indemnisés sur la base de l'horaire habituel de l'intéressé et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGÉNIEURS ET AUX CADRES

Article 1 : Dispositions générales

La diversité constatée dans la structure et l'importance des établissements de Bâtiment-Travaux Publics ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permet pas d'établir un barème comportant l'énumération complète des fonctions.

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

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

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

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T du 27 juillet 1994 (article 1 avenant ingénieur et cadre).

Article 2 : Classifications

POSITION A

Ingénieur ou cadre débutant :

Agent correspondant à la définition de l'article 1er de l'accord interprofessionnel territorial, débutant dans la profession.

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 des 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 leur permettant d'agir en son lieu et place dans la gestion courante de l'entreprise.

POSITION D

Positions supérieures :

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

Article 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'accord interprofessionnel territorial.

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

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (article 6 de l'avenant ingénieur et cadres).

Article 4 : Appointements minimaux

Créé par arrêté n° 1545 du 09-12-1985 - art. 1 - JONC n° 6394 du 24-12-1985 p. 1993
Modifié par arrêté n° 1946 du 30-07-1987 - art. 1 - JONC n° 6496 du 11-08-1987 p. 1122
Modifié par arrêté n° 821-T du 15-02-1990 - art. 1 - JONC n° 6683 du 27-02-1990 p. 573
Modifié par arrêté n° 747-T du 24-02-1994 - art. 1 - JONC n° 6977 du 08-03-1994 p. 1007
Modifié par arrêté n° 645-T du 06-02-1995 - art. 1 - JONC n° 7049 du 21-02-1995 p. 547
Modifié par arrêté n° 563-T du 09-02-1996 - art. 1 - JONC n° 7129 du 20-02-1996 p. 681
Modifié par arrêté n° 175-T du 15-01-1997 - art. 1 - JONC n° 7199 du 28-01-1997 p. 215
Modifié par arrêté n° 531-T du 30-01-1998 - art. 1 - JONC n° 7279 du 17-02-1998 p. 672
Modifié par arrêté n° 691-T du 05-02-1999 - art. 1 - JONC n° 7356 du 16-02-1999 p. 696
Modifié par arrêté n° 2000-603/GNC du 06-04-2000 - art. 1 - JONC n° 7452 du 18-04-2000 p. 1625
Modifié par arrêté n° 2001-641/GNC du 14-03-2001 - art. 1 - JONC n° 7536 du 27-03-2001 p. 1611
Modifié par arrêté n° 2002-109/GNC du 17-01-2002 - art. 1 - JONC n° 7607 du 22-01-2002 p. 335
Modifié par arrêté n° 2003-187/GNC du 06-02-2003 - art. 1 - JONC n° 7687 du 11-02-2003 p. 662
Modifié par arrêté n° 2004-251/GNC du 19-02-2004 - art. 1 - JONC n° 7766 du 24-02-2004 p. 896
Modifié par arrêté n° 2005-1695/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4179
Modifié par arrêté n° 2006-1811/GNC du 11-05-2006 - art. 1 - JONC n° 7952 du 16-05-2006 p. 3209
Modifié par arrêté n° 2007-513/GNC du 08-02-2007 - art. 1 - JONC n° 8028 du 13-02-2007 p. 1136
Modifié par arrêté n° 2008-509/GNC du 29-01-2008 - art. 1 - JONC n° 8161 du 05-02-2008 p. 835
Modifié par arrêté n° 2008-5853/GNC du 16-12-2008 - art. 1 - JONC n° 8268 du 25-12-2008 p. 8533
Modifié par arrêté n° 2010-1857/GNC du 04-05-2010 - art. 1 - JONC n° 8479 du 13-05-2010 p. 4286
Modifié par arrêté n° 2011-825/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3362
Modifié par arrêté n° 2012-1761/GNC du 24-07-2012 - art. 1 - JONC n° 8809 du 02-08-2012 p. 5560
Modifié par arrêté n° 2013-975/GNC du 16-04-2013 - art. 1 - JONC n° 8899 du 25-04-2013 p. 3568
Modifié par arrêté n° 2014-1821/GNC du 22-07-2014 - art. 1 - JONC n° 9054 du 29-07-2014 p. 6642
Modifié par arrêté n° 2015-615/GNC du 21-04-2015 - art. 1 - JONC n° 9150 du 30-04-2015 p. 3503
Modifié par arrêté n° 2016-711/GNC du 05-04-2016 - art. 1 - JONC n° 9264 du 14-04-2016 p. 2824
Modifié par arrêté n° 2017-193/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1740
Modifié par arrêté n° 2018-229/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1462
Modifié par arrêté n° 2019-497/GNC du 05-03-2019 - art. 1 - JONC n° 9703 du 14-03-2019 p. 3552
Modifié par arrêté n° 2022-1123/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924
Modifié par arrêté n° 2024-651/GNC du 27 mars 2024 - art. 1 - JONC n° 10721 du 04-04-2024 p. 6364

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

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

Rémunération annuelle au 1er janvier 2024		
Position A		3 843 621 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 605 448 F.CFP
	Catégorie 2	5 975 631 F.CFP
Position C		7°644 980 F.CFP

Il est convenu de diviser la rémunération annuelle par 2 288 pour la détermination éventuelle du salaire horaire d'ingénieur ou cadre, 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 7.

Ces appointements sont revus au moins une fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 132.12.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer aux articles Lp. 333-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation

Elles se font dans le respect des conditions prévues à l'article 5 de l'accord interprofessionnel territorial.

1 - Mutation

a) À l'intérieur de la société :

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

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

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

c) Hors du Territoire :

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

2 - En cas de changement de résidence

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

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (article 5 de l'avenant ingénieur et cadres).

Article 6 : Promotion - Perfectionnement

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.

Le cadre qui, à l'occasion d'une formation, ne donnerait pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, pendant sa période probatoire, pourra être réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Article 7 : Prime de fin d'année

Les cadres percevront une prime de fin d'année, lorsque la situation financière de l'entreprise sera bénéficiaire.

Sauf faute grave, en cas de départ du cadre, après le sixième mois écoulé, cette prime sera due par l'employeur au prorata du nombre de mois écoulés.

Article 8 : 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 9 : Congés supplémentaires

Les dispositions applicables aux ingénieurs et cadres en matière de congés payés sont celles prévues aux articles 66 à 73 de l'accord interprofessionnel territorial.

À compter de 10 ans d'ancienneté, à l'issue de chaque période de trois ans, un congé supplémentaire forfaitaire de 5 jours ouvrables est octroyé.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (articles 66 à 73).

Article 10 : Maladie

Lorsque la rupture du contrat sera constatée après une absence prolongée pour maladie ou accident tel que défini par l'accord interprofessionnel territorial, le cadre bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité de départ en retraite.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (article 76 bis).

Article 11 : Préavis réciproque

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

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

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

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction.

Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

6 - En cas de licenciement d'un cadre âgé de plus de 50 ans et ayant une ancienneté au moins égale à 2 ans, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9 de l'accord interprofessionnel territorial (avenant ingénieurs et cadres) ne peut être inférieure à 3 mois.

N.B. : Pour l'application de cet article se référer à l'A.I.T (article 8 de l'avenant ingénieur et cadres).

Article 12 : Départ en retraite

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

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

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

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

N.B. : Voir aussi les dispositions relatives à la retraite prévues dans le code du travail de Nouvelle-Calédonie (articles Lp. 122-41 et suivants et R. 122-7 et suivants).

Article 13 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres

Les cadres sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire, la cotisation porte sur la totalité du salaire.

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1 : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

Créé par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

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

Article 2 : Heures pour recherche d'emploi

Renuméroté par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

Pendant la durée du préavis, les travailleurs licenciés bénéficieront, en vue de la recherche d'un autre emploi, d'un jour par semaine d'autorisation d'absence, pris globalement ou heure par heure, rémunéré sur la base du salaire mensuel habituel.

Article 3 : Cumuls d'emplois

Renuméroté par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

Le travailleur doit toute son activité professionnelle à l'entreprise, sauf dérogation stipulée dans la lettre d'engagement. Toutefois, il peut, sauf convention contraire, exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus, à la condition d'en avoir préalablement informé son employeur.

Travail clandestin

Les dispositions générales relatives au travail clandestin des articles L. 324.9 à L. 324.15 s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application du présent accord professionnel.

Il est interdit à tout entrepreneur, soumis aux dispositions du présent accord professionnel d'employer de quelque manière que ce soit, des travailleurs non déclarés à la CAFAT.

L'affiliation des travailleurs, visée à l'alinéa précédent, est une obligation incombant aux personnes physiques ou morales pour lesquelles une activité est exercée.

Tout sous-traitant ayant ou non la qualité d'employeur ainsi que tout travailleur indépendant, dont la collaboration est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise, ou qui exercent une activité profitable au donneur d'ouvrages, doivent obligatoirement être inscrits au répertoire des métiers et/ou au registre du commerce. Il est, de plus, rappelé aux entrepreneurs que le seul fait de posséder une patente, n'implique pas la reconnaissance de la qualité d'artisan ou d'entrepreneur indispensable pour "faire de la sous-traitance".

N.B. : Pour l'application de cet article se référer aux articles Lp. 461-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 4 : Avantages acquis

Renuméroté par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

Les travailleurs continuent à bénéficier des avantages qui leur ont été consentis à titre individuel lorsque ceux-ci sont supérieurs à ceux que leur reconnaît le présent accord professionnel.

Article 5 : Dépôt - Signature - Extension

Renuméroté par arrêté n° 2022-1121/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9924

Le présent accord professionnel sera déposé conformément aux dispositions de l'article L. 132.10 après des services du chef du territoire et au secrétariat du tribunal du travail.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132.2 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord professionnel.

Les parties signataires en demandent l'extension à Monsieur le chef du territoire conformément aux dispositions de l'article L. 133.1 du code du travail

N.B. : Pour l'application de cet article se référer aux articles Lp. 332-1, Lp. 332-4, Lp. 332-5, Lp. 334-12 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 27 septembre 1985

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- Fédération Artisanale de NC	- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics	- Confédération Générale du Travail de Nouvelle-Calédonie

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie

(CGTNC)

- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

ANNEXE I : TABLEAU DES CATÉGORIES D'ENGINS ET MATÉRIELS

CATÉGORIES : A - B - C - D - E

FILIÈRES

- Conduite ou fonctionnement d'engins et matériel courant de chantier,
- forages et fondations spéciales,
- industrie routière,
- terrassements mécaniques C. D. E. (pas de A et B).

CATÉGORIE A

- compresseurs courants de chantier,
- moto-brouettes, moto-basculeurs ou petits dumpers de manutention inférieurs à 1000 litres sur chantier ou en atelier,
- rouleaux vibrants ou compacteurs à guidage manuel,
- engins de chargement continu,
- pompe d'épurement,
- groupe électrogène simple de petite puissance,
- treuils simples,
- engins simples de forage :
- treuils à main,
- petites sondeuses,
- gravillonneurs sur camion,
- bétonnière jusqu'à 500 litres.

CATÉGORIE B

- moto-basculeurs ou tombereaux automoteurs de chantier 1000 à 3000 litres,
- tracteurs définis comme agricoles par le code de la route,
- hydroskips et multibennes jusqu'à 1500 litres,
- chariots élévateurs sur chantier ou en atelier,
- rouleaux vibrants automoteurs jusqu'à 3 tonnes,
- treuils sur sapines ou engins analogues,
- cuve de préparation de boue,
- petite épandeuse tractée à liante,
- malaxeur à froid,
- générateur à vapeur,
- fondoir - dégourdisseur,
- cuve de stockage de liants,
- rampe de liants,
- sécheurs,
- bétonnière de plus de 500 litres.

CATÉGORIE C

- engins de chargement discontinu de puissance inférieure à 75 CV,
- avant-trains tracteurs sur chantier ou en atelier,
- pompe à béton,
- centrale à béton ordinaire de chantier,
- sondeuse de reconnaissance à une profondeur inférieure à 50 mètres,
- engin simple de forage,
- petit finisseur pour répandage simple de matériaux enrobés,
- engin de stabilisation de sol à petite production,
- centrale d'enrobage ou de malaxage à froid,
- compacteur automoteur sur pneus ou autres types inférieurs à 25 tonnes,

- pelles mécaniques ou hydrauliques de puissance inférieure à 60 CV ou chargeuses pelleteuses de même puissance,
- compacteurs automoteurs sur pneus ou autres types inférieurs à 25 tonnes,
- camions dumpers ou tombereaux automoteurs de chantier de puissance inférieure à 200 CV,
- petits scrapers automoteurs de puissance inférieure à 150 CV,
- tracteurs bulldozers à chenilles ou pneus de puissance inférieure à 75 CV.

CATÉGORIE D

- engins de chargement discontinu de 75 à 180 CV,
- pompe à béton automotrice,
- groupe électrogène,
- engins de forage de pieux tubés de diamètre inférieur ou égal à 600 millimètres,
- petit finisseur pour répandage complexe de matériaux enrobés,
- finisseur de moyenne production pour répandage de matériaux enrobés,
- camion répandeur de liants,
- centrale d'enrobage à chaud, d'une production inférieure ou égale à 60 tonnes/heure,
- appareillage et répandage et réglage sur finisseur à moyenne production,
- compacteur automoteur sur pneus, ou autres types de 25 tonnes et plus,
- pelles mécaniques ou hydrauliques de 60 à 120 CV ou chargeuses pelleteuses de même puissance,
- camions-dumpers ou tombereaux automoteurs de chantier de 200 CV et plus,
- tracteurs bulldozers à chenilles ou pneus de 75 à 300 CV,
- niveleuse automotrice de moins de 130 CV,
- compacteurs automoteurs sur pneus ou autres types de 25 tonnes et plus,
- scrapers automoteurs de 150 CV et plus.

CATÉGORIE E

- engins de chargement discontinu de puissance supérieure à 180 CV,
- engins de forage de pieux en tous diamètres,
- finisseur à grande production pour répandage de matériaux enrobés,
- engin de stabilisation de sol à grande production,
- slip-form,
- centrale d'enrobage à chaud d'une production supérieure à 60 tonnes/heure sans réglage électronique,
- appareillage de répandage et de réglage sur finisseur à grande production,
- motor-grader ou niveleuse automotrice,
- pelles mécaniques ou hydrauliques de puissance supérieure à 120 CV ou chargeuses pelleteuses de même puissance,
- tracteurs bulldozers à chenilles ou pneus de plus de 300 CV,
- niveleuse automotrice de 130 CV et plus.

ANNEXE II : GRILLE DES CLASSIFICATIONS AU 1er FÉVRIER 2023

Modifié par arrêté n° 2023-1495/GNC du 21-06-2023 - art. 1 - JONC n° 10592 du 29-06-2023 (p. 12410)

GRILLE		CLASSIFICATIONS			
		OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS		AGENTS DE MAÎTRISE	
NIVEAUX	ÉCHELONS	INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION
I	1ER	SMG	OM E1	-	-
	2ÈME	183	O1 E2	-	-
	3ÈME	186	O2 E3	-	-
II	1ER	193	O3 E4 ET1	-	-
	2ÈME	202	P1 E5 ET2	-	-
	3ÈME	216	P2 E6 ET3	-	-
III	1ER	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1
	2ÈME	246	HQ E8 ET5	-	-
	3ÈME	264	E9 ET6	282,48	AM2
IV	1ER	274	E10 ET7	293,18	AM3
	2ÈME	287	ET8	-	-
	3ÈME	302	ET9	323,14	AM4
V	1ER	314	ET10	335,98	AM5
	2ÈME	344	ET11	368,08	AM6
	3ÈME	369	ET12	394,83	AM7

« BÂTIMENTS-TRAVAUX PUBLICS »

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2024

MODIFIÉ PAR ARRÊTÉ N° 2023-1495/GNC DU 21-06-2023 - ART. 1 - JONC N° 10592 DU 29-06-2023 (P. 12410)

MODIFIÉ PAR ARRÊTÉ N° 2024-651/GNC DU 27 MARS 2024 - ART. 1 - JONC N° 10721 DU 04-04-2024 P. 6364

LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR

	NUMÉROS ET DATES D'ARRÊTÉS PARUS AU JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC)	ENTRÉE EN VIGUEUR À COMPTER DU	TAUX DU SALAIRE HORAIRE MINIMUM GARANTI EN F.CFP BRUT	RÉMUNÉRATION MENSUALISÉE DE 169 HEURES DE TRAVAIL EN F.CFP BRUT
SMG SALAIRE MINIMUM GARANTI	N° 2023-295/GNC DU 15-02-2023 - ART. 1 **Jonc n° 10530 du 23-02-2023 - page 3831**	01-03-2023	976,52 F.CFP	165 032 F.CFP
	N° 2023-31/GNC DU 18-01-2023 - ART. 1 **Jonc n° 10513 du 26-01-2023 - page 743**	01-02-2023	971,37 F.CFP	164 162 F.CFP
	N° 2022-2201/GNC DU 21-09-2022 - ART. 1 **Jonc n° 10449 du 30-09-2022 - page 17950**	01-10-2022	965,10 F.CFP	163 102 F.CFP
	N° 2022-1513/GNC DU 22-06-2022 - ART. 1 **Jonc n° 10405 du 28-06-2022 - page 12426**	01-07-2022	955,64 F.CFP	161 503 F.CFP
	N° 2022-1267/GNC DU 18-05-2022 - ART. 1 **Jonc n° 10389 du 26-05-2022 - page 11088**	01-06-2022	945,90 F.CFP	159 857 F.CFP
	N° 2022-1063/GNC DU 27-04-2022 - ART. 1 **Jonc n° 10373 du 28-04-2022 - page 8819**	01-05-2022	937,46 F.CFP	158 431 F.CFP
	N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 **Jonc n° 9615 du 27-09-2018 - page 14005**	01-10-2018	926,44 F.CFP	156 568 F.CFP

AVENANT SALARIAL N° ***51 DU 17 NOVEMBRE 2023***
ÉTENDU PAR ARRÊTÉ N° ***2024-651/GNC DU 27 MARS 2024***
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE (JONC) N° ***JONC N° 10721 DU 04-04-2024 P. 6364***
VALEUR DU POINT EN XPF ***928***
À COMPTER DE ***LA PUBLICATION DU PRÉSENT ARRÊTÉ AU JONC***

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1)	
NIVEAUX	ÉCHELONS	OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS		AGENTS DE MAÎTRISE		OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS	AGENTS DE MAÎTRISE
		INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	INDICES HIÉRARCHIQUES	CODE DE DÉSIGNATION	VALEUR DU POINT EN XPF **928** A COMPTER DU **1ER JANVIER 2024**	
I	1ER	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ÈME	183	O1 E2	-	-	169 824	-
	3ÈME	186	O2 E3	-	-	172 608	-
II	1ER	193	O3 E4 ET1	-	-	179 104	-
	2ÈME	202	P1 E5 ET2	-	-	187 456	-
	3ÈME	216	P2 E6 ET3	-	-	200 448	-
III	1ER	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	214 368	229 374
	2ÈME	246	HQ E8 ET5	-	-	228 288	-
	3ÈME	264	E9 ET6	282,48	AM2	244 992	262 141
IV	1ER	274	E10 ET7	293,18	AM3	254 272	272 071
	2ÈME	287	ET8	-	-	266 336	-
	3ÈME	302	ET9	323,14	AM4	280 256	299 874

GRILLE		CLASSIFICATIONS				SALAIRES MINIMAUX (1)	
V	1ER	314	ET10	335,98	AM5	291 392	311 789
	2ÈME	344	ET11	368,08	AM6	319 232	341 578
	3ÈME	369	ET12	394,83	AM7	342 432	366 402

(1) SALAIRES MENSUELS CORRESPONDANT À 169 H/MOIS

LA GRILLE INDICIAIRE DES INGÉNIEURS ET CADRES EST MODIFIÉE COMME SUIT AU 1ER JANVIER 2024 :

RÉMUNÉRATION ANNUELLE AU 1ER JANVIER 2024		
POSITION A		3 843 621 F.CFP
POSITION B	CATÉGORIE 1	4 605 448 F.CFP
	CATÉGORIE 2	5 975 631 F.CFP
POSITION C		7°644 980 F.CFP

ARRÊTÉS D'EXTENSION

ARRÊTÉ N° 1946 DU 30 JUILLET 1987 PORTANT EXTENSION DE L'AVENANT DU 5 MARS 1987 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 5 mars 1987 à l'accord professionnel du bâtiment et des travaux publics conclu le 27 septembre 1985 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.

Article 3

Le Secrétaire Général du Territoire et le chef du service de l'inspection du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

AVENANT DU 5 MARS 1987 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche “Bâtiment-Travaux Publics” signé le 27 septembre 1985, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

595 F à compter du 1er avril 1987

600 F à compter du 1er septembre 1987

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 1987		
Position A		2 550 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 050 000 F.CFP
	Catégorie 2	3 970 000 F.CFP
Position C		5 085 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 5 mars 1987

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération Artisanale de NC
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l’Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

ARRÊTÉ N° 1981 DU 17 AOÛT 1988 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT DU 20 JUIN 1988 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE " BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS "

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 20 juin 1988 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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 DU 20 JUIN 1988 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE " BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS "

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à la valeur suivante :

610 F à compter du 1er juillet 1988

Fait à Nouméa, le 20 juin 1988

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération Artisanale de NC
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

ARRÊTÉ N° 795 DU 4 AVRIL 1989 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT DU 2 MARS 1989 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 2 mars 1989 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 Septembre 1985, 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 DU 2 MARS 1989 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS"

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

620 F à compter du 1er avril 1989

630 F à compter du 1er juillet 1989

Fait à Nouméa, le 2 mars 1989

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie	- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics	- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)
	- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
	- Union Territoriale Force Ouvrière (U.T.F.O.)

ARRÊTÉ N° 821-T DU 15 FÉVRIER 1990 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 7 DÉCEMBRE 1989 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 décembre 1989 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics », conclu le 27 septembre 1985 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° 4 DU 7 DÉCEMBRE 1989 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

635 F à compter du 1er Janvier 1990

645 F à compter du 1er Juin 1990

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 1990		
Position A		2 675 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 200 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 165 000 F.CFP
Position C		5 335 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 7 décembre 1989

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

ARRÊTÉ N° 1035-T DU 28 FÉVRIER 1991 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 19 DÉCEMBRE 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 19 décembre 1990 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 5 DU 19 DÉCEMBRE 1990 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

650 F à compter du 1er Janvier 1991

655 F à compter du 1er Juillet 1991

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1er et 2ème échelons du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics », signé le 27 Septembre 1985, de la façon suivante :

- 1er échelon : 125

- 2ème échelon : 135

Article 3

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer courant Juin 1991 pour examiner la situation économique du secteur.

Fait à Nouméa, le 19 décembre 1990

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération Artisanale de NC
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 871-T DU 25 FÉVRIER 1992 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 6 DU 10 DÉCEMBRE 1991 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 décembre 1991 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 6 DU 10 DÉCEMBRE 1991 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

660 F à compter du 1er Janvier 1992

665 F à compter du 1er Juillet 1992

Article 2

Elles sont également convenues de se rencontrer à partir du mardi 14 Janvier 1992 pour élaborer l'accord qui déterminera les meilleures conditions d'affiliation à un régime de Retraite Complémentaire du personnel qui relève de l'accord de branche « Bâtiment-Travaux Publics ».

Si ces négociations n'aboutissaient pas, les parties signataires réexamineraient les valeurs de point arrêtées ci-dessus.

Fait à Nouméa, le 10 décembre 1991

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 1221-T DU 19 MARS 1993 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 10 NOVEMBRE 1992 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 10 novembre 1992, à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 7 DU 10 NOVEMBRE 1992 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

670 F. à compter du 1er Janvier 1993

673 F. à compter du 1er Juillet 1993

Article 2

Elles sont également convenues de se rencontrer courant Juin 1993 pour examiner l'évolution des conditions économiques du secteur « B.T.P. ».

Fait à Nouméa, le 10 novembre 1992

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers
- Fédération Artisanale

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 747-T DU 24 FÉVRIER 1994 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 5 JANVIER 1994 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 5 janvier 1994 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 8 DU 5 JANVIER 1994 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

675 F à compter du 1er Janvier 1994

680 F à compter du 1er Juin 1994

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 1994		
Position A		2 840 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 400 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 415 000 F.CFP
Position C		5 650 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 5 janvier 1994

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 645-T DU 6 FÉVRIER 1995 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 DU 14 DÉCEMBRE 1994 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 1994, à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 9 DU 14 DÉCEMBRE 1994 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

687 F à compter du 1er janvier 1995

695 F à compter du 1er juillet 1995

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 1995		
Position A		2 895 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 466 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 500 000 F.CFP
Position C		5 759 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 14 décembre 1994

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers
- Fédération Artisanale

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 563-T DU 9 FÉVRIER 1996 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 10 DU 15 DÉCEMBRE 1995 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 15 décembre 1995, à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 10 DU 15 DÉCEMBRE 1995 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

700 F à compter du 1er Janvier 1996

702 F à compter du 1er Juillet 1996

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 1996		
Position A		2 938 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 518 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 568 000 F.CFP
Position C		5 845 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 15 décembre 1995

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 175-T DU 15 JANVIER 1997 RELATIVE À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 11 DU 3 DÉCEMBRE 1996 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 3 décembre 1996 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 11 DU 3 DÉCEMBRE 1996 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

705 F à compter du 1er Janvier 1997

710 F à compter du 1er Juillet 1997

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1er et 2ème échelons du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics », signé le 27 septembre 1985, de la façon suivante :

- 1er échelon : 130

- 2ème échelon : 138

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 1997		
Position A		2 965 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 551 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 610 000 F.CFP
Position C		5 899 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 3 Décembre 1996

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 531-T DU 30 JANVIER 1998 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 9 DÉCEMBRE 1997 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 du 9 décembre 1997 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 12 DU 9 DÉCEMBRE 1997 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

716 F à compter du 1er Janvier 1998

722 F à compter du 1er Juillet 1998

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 1998		
Position A		3 013 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 609 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 685 000 F.CFP
Position C		5 995 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 9 décembre 1997

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)

ARRÊTÉ N° 691-T DU 5 FÉVRIER 1999 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 25 NOVEMBRE 1998 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 du 25 novembre 1998 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 13 DU 25 NOVEMBRE 1998 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

724 F à compter du 1er Janvier 1999

726 F à compter du 1er Juillet 1999

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1er, 2ème et 3ème échelons du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics », de la façon suivante :

1er échelon : 132

2ème échelon : 139

3ème échelon : 151

Article 3

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

Rémunération annuelle 1999		
Position A		3 038 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 639 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 724 000 F.CFP
Position C		6 045 000 F.CFP

Fait à Nouméa, le 25 novembre 1998

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (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)

ARRÊTÉ N° 2000-603/GNC DU 6 AVRIL 2000 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 21 JANVIER 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 du 21 janvier 2000 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 14 du 21 janvier 2000, le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau I échelon 1 est fixé à 98 955 francs pour 169 heures, à compter du 1er janvier 2000.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 14 du 21 janvier 2000, les parties signataires s'engagent à porter le salaire mensuel brut du 1er échelon du niveau 1 à 100 000 francs pour 169 heures, à compter du 1er janvier 2001.

Article 4

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 5

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

AVENANT N° 14 DU 21 JANVIER 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

730 F à compter du 1er Janvier 2000

733 F à compter du 1er Juillet 2000

à l'exception des deux premiers échelons du Niveau I pour lesquels la valeur du point est fixée à :

733 F au 1er janvier 2000.

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1er et 2ème échelons du niveau 1 définis au premier paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics », de la façon suivante :

1er échelon : 135	**(98 955 F)**
2ème échelon : 141	**(103 353 F)**

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 2000	
		Au 1er janvier 2000	Au 1er juillet 2000
Position A		3 054 738 F.CFP	3 067 292 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 659 049 F.CFP	3 674 087 F.CFP
	Catégorie 2	4 750 027 F.CFP	4 769 548 F.CFP
Position C		6 078 306 F.CFP	6 103 285 F.CFP

Article 4

Les parties s'engagent à porter le salaire mensuel brut du 1er échelon du Niveau 1 à 100 000 F à compter du 1er janvier 2001.

Fait à Nouméa, le 21 janvier 2000

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (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)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

ARRÊTÉ N° 2001-641/GNC DU 14 MARS 2001 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 28 DÉCEMBRE 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 du 28 décembre 2000 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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

Conformément aux dispositions de l'article 1er de l'avenant n° 15 du 28 décembre 2000, le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau I échelon 1 est fixé à 100 000 francs pour 169 heures, à compter du 1er janvier 2001.

Article 3

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 4

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° 15 DU 28 DÉCEMBRE 2000 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

738 F à compter du 1er Janvier 2001

743 F à compter du 1er Juillet 2001

à l'exception du salaire mensuel brut du 1er échelon du 1er niveau qui est fixé à

100 000 F au 1er janvier 2001 et à

100 678 F au 1er juillet 2001.

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 au 1er janvier 2001		
Position A		3 098 665 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 711 667 F.CFP
	Catégorie 2	4 818 333 F.CFP
Position C		6 165 713 F.CFP

Article 3

À la demande de l'une ou de l'autre de deux parties, une réunion de concertation se tiendra en cas de nécessité.

Fait à Nouméa, le 28 décembre 2000

Représentants des employeurs

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2002-109/GNC DU 17 JANVIER 2002 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 6 DÉCEMBRE 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 du 6 décembre 2001 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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° 16 DU 6 DÉCEMBRE 2001 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

748 F à compter du 1er janvier 2002

751 F à compter du 1er juillet 2002

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 au 1er janvier 2002		
Position A		3 136 350 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 756 780 F.CFP
	Catégorie 2	4 876 900 F.CFP
Position C		6 240 650 F.CFP

Article 3

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.

Fait à Nouméa, le 6 décembre 2001

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

ARRÊTÉ N° 2003-187/GNC DU 6 FÉVRIER 2003 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 17 DU 21 NOVEMBRE 2002 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 21 novembre 2002 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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 haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 17 DU 21 NOVEMBRE 2002 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

758 F à compter du 1er janvier 2003

762 F à compter du 1er juillet 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 au 1er janvier 2003		
Position A		3 180 300 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 812 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 945 230 F.CFP
Position C		6 329 000 F.CFP

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 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.

Fait à Nouméa, le 21 novembre 2002

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

ARRÊTÉ N° 2004-251/GNC DU 19 FÉVRIER 2004 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 18 DU 3 DÉCEMBRE 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 18 du 3 décembre 2003 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 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 haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 18 DU 3 DÉCEMBRE 2003 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

768 F 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 au 1er janvier 2004		
Position A		3 214 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 852 000 F.CFP
	Catégorie 2	4 998 000 F.CFP
Position C		6 396 000 F.CFP

Article 3

Considérant que plusieurs jours fériés chômés, prévus par l'article 26 de l'accord professionnel « Bâtiment-Travaux Publics », tombent un jour non travaillé du fait du calendrier 2004, les partenaires sociaux décident, **à titre exceptionnel**, qu'un jour férié chômé supplémentaire sera accordé dans toutes les entreprises relevant de l'accord professionnel du « Bâtiment-Travaux Publics » de Nouvelle-Calédonie durant l'année 2004.

Bien qu'une préférence se dégage pour le Lundi de Pentecôte, il est décidé de laisser le libre choix de cette journée aux entreprises pour tenir compte des conditions de fonctionnement qui leur sont propres.

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.

Fait à Nouméa, le 3 décembre 2003

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC
- SP - BTP

Représentants des salariés

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

ARRÊTÉ N° 2005-1695/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 19 DU 24 JANVIER 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS" (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 19 du 24 janvier 2005 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985 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 haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 19 DU 24 JANVIER 2005 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

772 F à compter du 1er février 2005

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment - Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Niveaux	Échelons	En vigueur au 31/12/2004	Modifications à compter du 01/02/2005
1	1er	135	SMG
	2ème	141	146
	3ème	151	156
2	1er	165	169
	2ème	180	182

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 février 2005		
Position A		3 231 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 873 000 F.CFP
	Catégorie 2	5 025 000 F.CFP
Position C		6 430 000 F.CFP

Article 4

Les parties conviennent de se revoir courant juillet 2005 pour définir, ensemble, le remaniement de la grille conventionnelle et effectuer une démarche conjointe auprès des pouvoirs publics.

Article 5

Considérant que plusieurs jours fériés chômés, prévus par l'article 26 de l'accord professionnel « Bâtiment-Travaux Publics », tombent un jour non travaillé du fait du calendrier 2005, les partenaires sociaux décident, **à titre exceptionnel**, qu'un jour férié chômé supplémentaire sera accordé dans toutes les entreprises relevant dudit accord durant l'année 2005.

Il est décidé de laisser le libre choix de cette journée aux entreprises pour tenir compte des conditions de fonctionnement qui leur sont propres.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er février 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.

Fait à Nouméa, le 24 janvier 2005

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC
- SP - BTP

Représentants des salariés

- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT - FO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

ARRÊTÉ N° 2006-1811/GNC DU 11 MAI 2006 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 20 DU 11 JANVIER 2006 L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 11 janvier 2006 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 haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 20 DU 11 JANVIER 2006 L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

781 F à compter du 1er février 2006

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment-Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	SMG	170	216	266	311
2ème échelon	150	183	231	281	341
3ème échelon	158	196	251	296	366

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 231	AM 3 - 284,5	AM 5 - 332,7
2ème échelon	-	-	AM 6 - 364,8
3ème échelon	AM 2 - 268,5	AM 4 - 316,6	AM 7 - 391,5

Rappel : Seuls les salaires minima conventionnels s'imposent et doivent être respectés dans les entreprises (les valeurs de point et les indices hiérarchiques sont donnés, à titre indicatif, pour permettre la négociation de branche).

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 février 2006		
Position A		3 277 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 928 000 F.CFP
	Catégorie 2	5 097 000 F.CFP
Position C		6 522 000 F.CFP

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er février 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.

Fait à Nouméa, le 11 janvier 2006

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC
- SP - BTP

Représentants des salariés

- Union des Syndicats de travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT - FO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Fédération de Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

ARRÊTÉ N° 2007-513/GNC DU 8 FÉVRIER 2007 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 21 DU 22 NOVEMBRE 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 21 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux publics » signé le 22 novembre 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 21 DU 22 NOVEMBRE 2006 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

790 F à compter du 1er janvier 2007

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment-Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	SMG	171	217	267	312
2ème échelon	155	184	232	282	342
3ème échelon	159	197	252	297	367

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 232	AM 3 - 285,5	AM 5 - 333,7
2ème échelon	-	-	AM 6 - 365,8
3ème échelon	AM 2 - 269,5	AM 4 - 317,6	AM 7 - 392,5

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 février 2007		
Position A		3 324 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	3 984 000 F.CFP
	Catégorie 2	5 169 000 F.CFP
Position C		6 614 000 F.CFP

Article 4

Considérant que le 11 novembre 2007, prévu par l'article 26 de l'accord professionnel « Bâtiments et Travaux Publics » tombe un dimanche, les partenaires sociaux décident, à titre exceptionnel et d'accord parties, que le 1er novembre 2007 est férié chômé.

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.

Fait à Nouméa, le 22 novembre 2006

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC
- SP - BTP

Représentants des salariés

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC / Confédération Générale des Travailleurs (USGCINC/COGETRA)
- Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

ARRÊTÉ N° 2008-509/GNC DU 29 JANVIER 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 22 DU 17 DÉCEMBRE 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 17 décembre 2007 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 haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 22 DU 17 DÉCEMBRE 2007 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

806 F à compter du 1er janvier 2008

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment - Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	SMG	171	218	268	312
2ème échelon	155	185	233	283	342
3ème échelon	159	198	253	298	367

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 233	AM 3 - 286,5	AM 5 - 333,7
2ème échelon	-	-	AM 6 - 365,8
3ème échelon	AM 2 - 270,5	AM 4 - 318,6	AM 7 - 392,5

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 février 2008		
Position A		3 392 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 065 000 F.CFP
	Catégorie 2	5 274 000 F.CFP
Position C		6 748 000 F.CFP

Article 4

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.

Fait à Nouméa, le 17 décembre 2007

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et de l'Artisanat
- SP - BTP

Représentants des salariés

- Confédération Syndicale des Salariés de Nouvelle-Calédonie (CSTNC)
- Union Syndicale des Travailleurs Kanaks et des Exploités (USTKE)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC / Confédération Générale des Travailleurs (USGCINC/COGETRA)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)

ARRÊTÉ N° 2008-5853/GNC DU 16 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 23 DU 24 OCTOBRE 2008 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS"

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 24 octobre 2008 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 23 DU 24 OCTOBRE 2008 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE "BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS"

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

821 F à compter du 1er janvier 2009

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment - Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	SMG	173	220	270	312
2ème échelon	157	187	235	285	342
3ème échelon	162	200	255	300	367

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 235	AM 3 - 288,5	AM 5 - 333,7
2ème échelon	-	-	AM 6 - 365,8
3ème échelon	AM 2 - 272,5	AM 4 - 320,6	AM 7 - 392,5

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 février 2009		
Position A		3 456 000 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 141 000 F.CFP
	Catégorie 2	5 373 000 F.CFP
Position C		6 874 000 F.CFP

Article 4

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 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 24 octobre 2008

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- UPA
- SP - BTP

Représentants des salariés

- CSTNC
- FCCNC
- COGETRA
- USOENC
- CGT-FO

ARRÊTÉ N° 2010-1857/GNC DU 4 MAI 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 24 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 24 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » de Nouvelle-Calédonie conclu le 12 mars 2010 entre les représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 24 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

825 F à compter du 1er avril 2010

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment - Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	160	177	223	274	314
2ème échelon	163	191	240	287	344
3ème échelon	167	204	259	302	369

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour maintenir le 1er Échelon du Salaire Minimum Garantie (SMG), dont il suivra l'évolution.

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 238,61	AM 3 - 293,18	AM 5 - 335,98
2ème échelon	-	-	AM 6 - 368,08
3ème échelon	AM 2 - 277,13	AM 4 - 323,14	AM 7 - 394,83

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 avril 2010		
Position A		3 473 280 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 161 705 F.CFP
	Catégorie 2	5 399 865 F.CFP
Position C		6 908 370 F.CFP

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2010 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp 334-15 et R. 334-2 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 12 mars 2010

Représentants des employeurs

- MEDEF NC
- CGPME
- UPA
- BTP-NC

Représentants des salariés

- USTKE
- CGT-FO NC
- CSTNC
- COGETRA - USS-NC
- USOENC
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2010-2215/GNC DU 15 JUIN 2010 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 25 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 25 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » de Nouvelle-Calédonie conclu le 12 mars 2010 entre les représentants des organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 25 DU 12 MARS 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

827 F à compter du 1er septembre 2010

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment - Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	160	181	227	274	314
2ème échelon	165	195	243	287	344
3ème échelon	170	209	264	302	369

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour maintenir le 1er échelon du Niveau I sur le Salaire Minimum Garantie (SMG), dont il suivra l'évolution.

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 242,89	AM 3 - 293,18	AM 5 - 335,98
2ème échelon	-	-	AM 6 - 368,08
3ème échelon	AM 2 - 282,48	AM 4 - 323,14	AM 7 - 394,83

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er septembre 2010 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp 334-15 et R. 334-2 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 12 mars 2010

Représentants des employeurs

- CGPME
- UPA
- BTP-NC

Représentants des salariés

- USTKE
- CGT-FO NC
- COGETRA - USS-NC
- USOENC
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2011-825/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 26 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 26 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics », signé le 20 décembre 2010, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 26 DU 20 DÉCEMBRE 2010 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

848 F à compter du 1er janvier 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment - Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	165,10	186	230	274	314
2ème échelon	170	200	246	287	344
3ème échelon	175	214	264	302	369

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 246,10	AM 3 - 293,18	AM 5 - 335,98
2ème échelon	-	-	AM 6 - 368,08
3ème échelon	AM 2 - 282,48	AM 4 - 323,14	AM 7 - 394,83

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 avril 2011		
Position A		3 543 758 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 246 152 F.CFP
	Catégorie 2	5 509 437 F.CFP
Position C		7 048 551 F.CFP

Article 4

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 juillet 2011. Cette clause de rendez-vous a pour objet de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la compétitivité et la productivité dans la branche concernée.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2011. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 20 décembre 2010

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- CGPME NC	- USTKE
- UPA NC	- CGT-FO
- BTP-NC	- COGETRA - USS-NC
- MEDEF-NC	- SOENC BTP
- Chambre des métiers	- UT-CFE-CGC
	- CSTNC

ARRÊTÉ N° 2012-1761/GNC DU 24 JUILLET 2012 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 27 DU 2 MARS 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 27 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics », signé le 2 mars 2012, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 27 DU 2 MARS 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

868 F à compter du 1er mars 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Bâtiment - Travaux Publics » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES - OUVRIERS EMPLOYÉS TECHNICIENS					
Échelons	**Niveau I**	**Niveau II**	**Niveau III**	**Niveau IV**	**Niveau V**
1er échelon	SMG	188	231	274	314
2ème échelon	176	202	246	287	344
3ème échelon	179	216	264	302	369

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

AGENTS DE MAÎTRISE	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	AM 1 - 246,10	AM 3 - 293,18	AM 5 - 335,98
2ème échelon	-	-	AM 6 - 368,08
3ème échelon	AM 2 - 282,48	AM 4 - 323,14	AM 7 - 394,83

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 mars 2012		
Position A		3 614 633 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 331 075 F.CFP
	Catégorie 2	5 619 626 F.CFP
Position C		7 189 522 F.CFP

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mars 2012. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 5

Les parties conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de représentants de secteur afin de construire des propositions sur la question de la productivité/compétitivité.

Ces travaux serviront à alimenter la commission interprofessionnelle sur la productivité/compétitivité.

Chaque syndicat de salariés désignera un représentant et les entreprises concernées s'engagent à libérer lesdits représentants pour participer à ces travaux, à raison de deux réunions mensuelles.

L'aboutissement de ces travaux prévu dans l'accord cadre conditionnera les négociations collectives salariales de 2013.

Le non aboutissement qui serait dû à un élément externe des parties ne peut impacter les négociations collectives salariales de 2013.

Fait à Nouméa, le 2 mars 2012

Représentants des employeurs		**Représentants des salariés**	
- CGPME NC	- MEDEF-NC	- USTKE	- UT-CFE-CGC
- UPA NC		- FO	- CSTNC
- BTP-NC		- COGETRA	- USOENC

ARRÊTÉ N° 2013-973/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 28 DU 14 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics », signé le 14 décembre 2012, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 28 DU 14 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Les partenaires sociaux de la branche BTP après avoir engagé une réflexion commune au cours de l'année 2012 pour l'amélioration de la productivité du travail dans leur secteur d'activité, conformément à l'article 5 de l'avenant salarial BTP n° 27, actent les présents engagements :

Article 1 : Engagement de « bonnes pratiques syndicales et patronales »

Le présent article a vocation à introduire des engagements syndicaux et des orientations en matière de traitement de sujets difficiles au sein des entreprises.

Alcool et stupéfiants au travail

L'alcoolisation de certains salariés, ou le fait d'être sous l'emprise de stupéfiants et en particulier de cannabis, est une préoccupation constante dans les entreprises du BTP.

Chaque cas dans l'entreprise est vécu difficilement par le chef d'entreprise, la hiérarchie et les collègues de travail. C'est aussi un risque accru en termes de sécurité pour le salarié concerné comme pour son entourage direct.

Ainsi, le problème humain entre souvent en conflit avec les impératifs de sécurité, mais aussi de productivité et l'image de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent pour considérer que ne rien faire est non seulement préjudiciable à l'entreprise, mais l'est aussi aux salariés concernés.

Aussi les entreprises s'engagent :

- à la mise en place en leur sein d'une politique « alcool et cannabis ». Le guide de « gestion de la crise d'ivresse en entreprise » édité par la direction du travail et de l'emploi servira utilement à la mise en place de cette politique.

Les syndicats de salariés s'engagent pour leur part :

- à reconnaître la nocivité de l'alcool et du cannabis au sein de l'entreprise,
- à s'investir en partenariat avec l'employeur à la lutte contre la consommation d'alcool et de cannabis,
- à accompagner la direction dans le respect et la mise en œuvre du règlement intérieur lorsqu'il existe.

Absentéisme au travail

Au cours de l'année 2013, les parties poursuivront leurs travaux en vue de faire des propositions par le biais de lettres d'intentions communes ou par le biais d'avenants de branche.

En particulier, il sera proposé des recommandations ou des accords pour l'absentéisme lié à :

- des déplacements pour effectuer des formalités administratives
- des absences maladies
- des événements coutumiers.

D'ores et déjà les parties s'engagent à combattre ensemble l'absentéisme répétitif et soudain, qui ne permet pas à l'entreprise de s'organiser pour palier à l'absence.

L'employeur s'engage à respecter les termes de son règlement intérieur pour l'application des sanctions.

Les syndicats de salariés s'engagent à accompagner la direction dans le respect et la mise en œuvre du règlement intérieur lorsqu'il existe.

Violences et délits au travail

En cas de vols, violences ou tous autres délits, l'employeur s'engage à respecter les termes de son règlement intérieur pour l'application des sanctions.

Les syndicats de salariés s'engagent à accompagner la direction dans le respect et la mise en œuvre du règlement intérieur lorsqu'il existe.

Santé et sécurité au travail

La non mise en œuvre ou le non-respect des consignes de sécurité au travail, interfère sur la productivité des entreprises, tout incident ou accident ayant des conséquences humaines, organisationnelles et financières pour l'entreprise.

Une loi de pays vient préciser les principes généraux en matières de santé et de sécurité au sein des entreprises et ouvre de nouvelles obligations aux employeurs.

Cette loi introduit également une nouvelle disposition dans le code du travail qui concerne les obligations des salariés en matière de santé et de sécurité :

« Nouvel article Lp. 261-10 du code du travail :

Chaque travailleur doit prendre soin :

- de sa santé et de sa sécurité

- de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail notamment en se conformant aux instructions données par l'employeur et celles figurant au règlement intérieur.

Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, compte tenu de leur formation et conformément aux instructions reçues :

- utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipement de transport et autres moyens

- utiliser convenablement l'équipement individuel mis à sa disposition

- ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments et utiliser de tels dispositifs d sécurité correctement

- signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection. »

Les organisations syndicales de salariés s'engagent sur le sujet du respect des consignes de sécurité :

- par une diffusion large aux salariés de leurs nouvelles obligations

- par des comportements visant à démontrer que la sécurité est bien l'affaire de tous et que tout un chacun doit s'y impliquer, signalant ainsi la volonté des organisations syndicales d'accompagner les changements de mentalités nécessaires en cette matière.

- par une démarche qui consiste à accompagner préventivement les salariés en ce domaine tout en informant qu'en cas de non-respect par le salarié des consignes de sécurité, l'employeur pourra mettre en œuvre une sanction disciplinaire adaptée.

Les entreprises s'engagent à faire respecter la sécurité sur les chantiers.

Les organisations patronales et les syndicats professionnels s'engagent pour leur part à travailler et à diffuser des règles de bonnes pratiques sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail.

Parallèlement, le travail collaboratif en cette matière entre les entreprises et leurs représentants du personnel, ainsi qu'au niveau de la branche, doit se poursuivre afin que le nombre d'incidents, accidents et maladies professionnelles soient le plus réduit possible dans l'intérêt des personnes et de l'entreprise.

Article 2 : Carence maladie

Les parties s'accordent pour demander la révision de l'AIT en vue d'introduire la possibilité pour le secteur du BTP d'avoir des délais de carence en cas de maladie différents de ceux de l'AIT comme cela est le cas dans l'hôtellerie restauration.

1. Ainsi, les parties proposent un avenant à l'article 76-1) de l'AIT ainsi formulé : en lieu et place de *« Pour le secteur des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, ces délais de carence sont fixés par l'accord professionnel de branche. »*

Remplacé par :

« Pour les secteurs des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires et du bâtiment et des travaux publics, ces délais de carence sont fixés par l'accord professionnel de branche. »

2. Les parties conviennent qu'une fois cette modification opérée au niveau de l'AIT, les dispositions suivantes entreront en vigueur s'agissant du délai de carence par l'insertion dans l'accord professionnel du BTP d'un titre et article ainsi rédigé :

« TITRE VI : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 : Maladies et accidents non professionnels - Délai de carence avant indemnisation :

Lors de chaque arrêt, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du :

- 1er jour pour la première absence,

- 5ème jour à partir de la deuxième absence.

L'absence s'appréciant à chaque fois sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

En cas d'hospitalisation, le délai de carence est supprimé. »

Cette disposition est valable un an à compter de la date de sa mise en œuvre et sera maintenue si son efficacité est démontrée.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à mettre en place des indicateurs pour mesurer l'efficacité de cette nouvelle disposition afin qu'un point soit fait dans le délai d'un an après sa mise en œuvre.

Article 3 : Réunion de la commission de branche en 2013

Les parties s'engagent à se revoir en 2013 en commission de branche pour négocier un accord sur l'organisation du temps de travail au sein du secteur, et notamment s'agissant de la modulation en vue d'aboutir avant les négociations salariales de l'année 2014.

Chaque syndicat de salariés désignera un représentant et les entreprises concernées s'engagent à libérer lesdits représentants pour participer à ces travaux, à raison de une à deux réunions mensuelles.

Article 4 : Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2013. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 14 décembre 2012

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- CGPME NC	- USTKE
- UPA	- CSTC-FO
- BTP-NC	- COGETRA
- MEDEF-NC	- USOENC
	- UT-CFE-CGC
	- CSTNC

ARRÊTÉ N° 2013-975/GNC DU 16 AVRIL 2013 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 29 DU 14 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 29 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics », signé le 14 décembre 2012, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 29 DU 14 DÉCEMBRE 2012 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » signé le 27 Septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

881 F à compter du 1er janvier 2013

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 au 1er janvier 2013		
Position A		3 668 852 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 396 041 F.CFP
	Catégorie 2	5 703 920 F.CFP
Position C		7 297 365 F.CFP

Article 3

L'indice de l'AM1 est porté à 247,17.

Article 4

Les parties rappellent que les négociations annuelles de branches ne se substituent pas aux négociations annuelles obligatoires (NAO).

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2013. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 14 décembre 2012

Représentants des employeurs

- CGPME
- UPA
- BTP-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés

- USTKE
- CSTC-FO
- COGETRA
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- CSTNC

ARRÊTÉ N° 2014-1509/GNC DU 13 MAI 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 30 DU 9 DÉCEMBRE 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 30 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics », signé le 9 décembre 2013, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 30 DU 9 DÉCEMBRE 2013 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Certificat de qualification professionnelle
« Assistant Hygiène Sécurité Environnement »

Article 1 : Contexte

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

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la direction du travail et de l'emploi, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et sécurité, et mise en place des outils de suivi et de mesure.

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

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

Dans le BTP, il est désormais obligatoire d'identifier un référent HSE dans chaque entreprise intervenant sur un chantier, qui rapporte les problématiques de sécurité au coordinateur du chantier.

N.B. : cf. Arrêté n° 2015-1479/GNC du 28-07-2015 - art. 1 - JONC n° 9182 du 06-08-2015 p. 6912

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

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

L'» Assistant Hygiène, sécurité et environnement » possède des capacités et des compétences assurant :

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

Article 2 : Création et classification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé :

« Assistant Hygiène sécurité et environnement »

Lorsque le métier est exercé à temps complet, l'obtention de ce certificat donne l'accès au niveau III échelon 1 de la classification de l'accord professionnel de la branche « Bâtiments et travaux publics » pour les nouveaux entrants, et pour les salariés en poste qui évoluent vers ce métier et dont le niveau de classification est inférieur.

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

Lorsqu'il s'agit d'une compétence complémentaire à une activité principale, la rémunération sera majorée d'un complément équivalent à 23 fois la valeur du point.

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

Article 3 : Référentiel professionnel

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

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

N.B. : cf. Arrêté n° 2015-1479/GNC du 28-07-2015 - art. 1 - JONC n° 9182 du 06-08-2015 p. 6912

Article 4 : Référentiel de certification

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

- les caractéristiques de l'emploi,
- les conditions d'accès à l'examen,
- le dispositif d'évaluation.

N.B. : cf. Arrêté n° 2015-1479/GNC du 28-07-2015 - art. 1 - JONC n° 9182 du 06-08-2015 p. 6912

Article 5 : Voie d'accès

Le présent CQP est accessible par les voies suivantes :

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

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

Article 6 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

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

Article 7 : Délivrance

Les certificats de qualification professionnelle sont délivrés par les professionnels de la branche conformément aux dispositions de l'annexe B.

Article 8 : Commission de suivi

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

Article 9 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du CQP « Assistant Hygiène sécurité et environnement » au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la direction de la formation professionnelle continue (DFPC).

Article 10 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 9 décembre 2013

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- MEDEF-NC	- CSTC-FORCE OUVRIÈRE
	- USTKE

Annexe A
Référentiel professionnel
« Assistant Hygiène Sécurité Environnement »

Définition

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

1/ Participer au dispositif de prévention HSE de l'entreprise,

2/ Assurer la gestion des risques HSE au sein de son équipe.

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

Assure la prévention HSE au sein de son équipe	- participer à l'élaboration de l'EVRP - informer et communiquer sur les problématiques HSE
Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe	- tenir à jour les différents documents et registres de sécurité - veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail - alerter et intervenir en cas d'urgence - réaliser une enquête accident - assurer la gestion des déchets et effluents

Compétences requises de l'assistant HSE

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

- comprendre les dangers et apprécier les situations à risque sur le poste de travail,
- écouter et communiquer avec les salariés,
- informer le donneur d'ordre, le chef de chantier,
- réagir face à une situation à risque, et imposer une décision urgente en matière HSE,
- argumenter une proposition,
- mettre en œuvre une méthode d'analyse,
- rédiger un rapport, un tableau de suivi.

Conditions d'accès à l'emploi-type

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

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

Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE

ACTIVITÉ : ASSURER LA PRÉVENTION HSE AU SEIN DE SON ÉQUIPE	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être
Participer à l'élaboration et à la mise à jour de l'EVRP	- participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - analyser une situation de travail dans son équipe (appliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail) - analyser les comportements en situation de travail et de danger - identifier les acteurs de la prévention et leurs attributions - détecter et évaluer les dangers des installations de son équipe : équipements sous pression, machines dangereuses et appareils de manutention et de levage, etc. - identifier le rôle et la mission des organismes en matière de santé - sécurité au travail (DTE, SMIT, CHSCT, ...)	- connaître les notions de base (danger, risque) - connaître le rôle et les attendus d'un EVRP - connaître les principaux dangers (relatifs au bruit, à la lumière, à la poussière, à l'amiante...) - connaître les impacts des risques sur les principales fonctions vitales (système respiratoire, système sanguin, système digestif) - connaître les facteurs humains, techniques, spatiaux et organisationnels susceptibles d'avoir un effet sur la santé sécurité des opérateurs (effort physique, visuel, auditif, répétitif, nocturne, etc.) - savoir évaluer un poids, une masse, une force, une pression	-

ACTIVITÉ : ASSURER LA PRÉVENTION HSE AU SEIN DE SON ÉQUIPE	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être
	- compléter les fiches de risque de l'EVRP		
Informer et communiquer sur les problématiques HSE	- diffuser dans son équipe les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication…) - préparer des réunions d'information et de sensibilisation de son équipe - animer des réunions d'information de sensibilisation de son équipe - participer les cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs (SMIT, CHSCT…) - recueillir et diffuser des statistiques AT/MP	- les principes de base de la communication (émetteur - message - destinataire - AR) - les particularités de la communication écrite / orale - les particularités de la communication à destinataire unique / multiple - les outils de la communication (visuels, etc.) - savoir utiliser les logiciels bureautiques de base (type Word, Excel, Power point…) - savoir lire les statistiques AT/MP	- développer une culture générale à partir de revues de presse (générale et professionnelle), de séminaires professionnels, de débats,....

ACTIVITÉ : RÉALISER LES INTERVENTIONS HSE AU SEIN DE SON ÉQUIPE	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	- connaître et identifier les registres de sécurité (registre machines, registre des observations, registre des dangers graves et imminents) - mettre à jour les registres de sécurité - rechercher une information dans le plan de prévention du chantier - savoir compléter un tableau - vérifier que les différents contrôles de sécurité ont bien eu lieu (élingues, échafaudages, permis, etc.)	- connaître et identifier les principaux documents de sécurité obligatoires sur un chantier (registres, dossier EVRP, permis…) - connaître les obligations résultant de la délibération n° 207 du 7 août 2012 relative à la santé sécurité sur les chantiers de bâtiment : PPS, risques générés par la co-activité - connaître les différentes obligations de contrôle qui engagent la responsabilité du chef de chantier	-
Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail	- proposer des solutions opérationnelles de prévention et de protection dans son équipe - vérifier que les EPC sont bien en place sur le poste de travail - vérifier que les EPI sont correctement portés - vérifier les gestes et postures des membres de son équipe - réagir face à une situation de travail à risque - utiliser des outils de mesure (PH-mètre, détecteur de gaz,…) - identifier les pictogrammes signalant les dangers - vérifier les habilitations pour entrer dans un caisson électrique - vérifier que les autorisations de travaux ont bien été délivrées sur le chantier - vérifier que les contrôles ont été suivis d'effet et, le cas échéant, donner l'alerte	- connaître les normes applicables en matière d'équipements de protection, individuels et collectifs - connaître le vocabulaire utilisé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité - connaître l'existence des délibérations 34-35-36-37 de la norme OHSAS 18 001 et être capable de rechercher des informations dans ces textes - connaître les normes relatives à l'amiante environnementale - caractériser les principaux polluants, leurs indicateurs - connaître les contenus des principales habilitations de sécurité requises pour intervenir sur un chantier : gestes et postures, Atex, risque chimique, espaces confinés, H0B0, travaux en hauteur, mesures de gaz, autorisations de conduites, extincteurs	-
Intervenir en cas d'urgence	- obtenir l'habilitation SST - pratiquer les gestes et action de premier secours si nécessaire - alerter les secours - faire stopper le chantier en cas de danger imminent constaté - intervenir en cas d'incendie	- connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent, et les conditions permettant de faire cesser le travail sur un chantier (code du travail, article Lp. 264-8) - connaître les différents modes de détection et d'extinction incendie - connaître les règles et gestes de premier secours	- être capable d'apprécier le danger pour déclencher l'alerte et stopper le chantier - être capable d'imposer sa décision en cas d'urgence - se rendre utile lors d'une intervention avec des professionnels - adapter sa communication en situation de crise, de conflit ou d'urgence

ACTIVITÉ : RÉALISER LES INTERVENTIONS HSE AU SEIN DE SON ÉQUIPE	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être
Réaliser une enquête accident	- recueillir des informations sur les situations de travail (entretiens, observations, questionnaires) - identifier les éléments matériels mis en cause - élaborer un arbre des causes - rédiger un rapport, une note de présentation - rendre compte à sa hiérarchie	- dans les principaux domaines techniques et dans les opérations de manutention, connaître les dangers auxquels sont exposés les salariés, les risques que ces dangers suscitent, et les facteurs de risque susceptibles de causer un incident ou un accident - connaître la méthode d'élaboration d'un arbre des causes	- capacité de synthèse - capacité rédactionnelle : une note de synthèse, ne note de service, un compte rendu, un rapport : être capable de faire remonter les informations utiles à la personne responsable
Assurer la gestion des déchets et effluents	- vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets - manipuler et stocker correctement des produits aux réactions chimiques dangereuses - réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts - alerter si nécessaire	- avoir une sensibilisation aux principaux domaines de la protection de l'environnement (contraintes ICPE, ;..) - avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement	-

Annexe B

Référentiel de certification

« Assistant Hygiène sécurité environnement »

1. Rappel des caractéristiques de l'emploi

Champs d'intervention et de responsabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'examen :

- être régulièrement inscrit, soit au parcours de formation, soit au travers de la VAE,
- pouvoir justifier d'un taux de présence de 80 % sur l'ensemble de la formation.

CQP délivré par un jury constitué de professionnels :

- jury composé de trois membres : un représentant des organisations d'employeurs, un représentant des organisations syndicales de salariés, un spécialiste des domaines HSE.

Délivrance du CQP :

- à l'issue de l'examen final, le jury délivrera aux candidats ayant satisfait aux épreuves le certificat authentique établi par la branche.

Description détaillée des épreuves

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

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

A/ Épreuves théoriques

A.1 Questionnaire à choix multiples sur la réglementation applicable

Objectif de l'épreuve :	S'assurer que le candidat sait identifier la norme appliquée à une situation, et en comprend les principaux éléments
Description	L'épreuve est organisée sous la forme d'un QCM. Les questions renvoient aux différentes normes étudiées pendant la formation, et à leurs conséquences en matière d'organisation de la prévention sur le chantier

Moyens à mobiliser	Prévoir une trentaine de questions pour chaque session
Critères d'évaluation	Bonne réponse : 1 point

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

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

B/ Épreuves pratiques

B.1 Mémoire de fin de stage

Objectif de l'épreuve :	S'assurer que le candidat a acquis une posture de préventeur et qu'il sait identifier les personnes impliquées dans la prévention des risques dans l'entreprise
Description	Le mémoire de fin de stage devra comporter plusieurs éléments obligatoires. Il ne devra pas excéder 30 pages. - Inventaire des dispositifs de prévention rencontrés pendant son séjour dans l'entreprise - Description des opérations courantes réalisées en matière de prévention - Présentation de la mission confiée par l'entreprise dans le cadre du stage - Auto-évaluation par le stagiaire de son séjour en entreprise : ce qui a marché, ce qui n'a pas marché, les difficultés rencontrées, les personnes intervenues en appui
Moyens à mobiliser	Durée stage : trois semaines Prévoir un modèle de convention qui précise à l'entreprise la nature des tâches que le stagiaire devra expérimenter
Critères d'évaluation	Clarté du document de synthèse : ¼ points Clarté de l'expression orale : ¼ points Avis de l'entreprise sur le comportement de préventeur du stagiaire : ¼ points Capacité du stagiaire à autoévaluer ses forces / faiblesses à l'issue du stage : ¼ points

B.2 Exercice de mise en situation

Objectif de l'épreuve :	Vérifier que le candidat a acquis une posture de préventeur, qu'il sait analyser une situation de travail et prendre les décisions adéquates au regard de ses observations
Description	Le candidat arrive sur un chantier en désordre : on lui remet un certain nombre de registres. Il doit : 1/ Repérer les manquements et les risques non pris en compte sur son chantier 2/ Mettre à jour un registre avec les résultats de ses observations 3/ Formuler une recommandation qu'il présentera ensuite au jury. Dans certains cas, le désordre devrait conduire à ce que le candidat préconise un arrêt immédiat du chantier
Moyens à mobiliser	Épreuve qui doit se dérouler dans un environnement professionnel : un chantier, réel ou reconstitué
Critères d'évaluation	Analyse de la situation : repérage des désordres sur le chantier : ½ de la note Pertinence des recommandations : ¼ de la note Clarté de la restitution au jury : ¼ de la note

Validation des épreuves

L'échec à l'épreuve pratique B.2 est éliminatoire.

Les épreuves sont notées sur 20.

Le candidat qui obtient une note moyenne supérieure à 12/20 est déclaré admis.

Le candidat qui obtient une note moyenne comprise entre 10/20 et 12/20 peut être également admis sur décision du jury, après un entretien individuel de rattrapage.

Les candidats qui obtiennent une note moyenne supérieure à 14/20 sont certifiés avec la mention bien, ceux qui obtiennent une note moyenne supérieure à 16/20 sont certifiés avec la mention très bien, ceux qui obtiennent une note moyenne supérieure à 18/20 sont certifiés avec une mention d'excellence.

Le cas échéant, un examen de rattrapage pourra être organisé pour les candidats n'ayant pas réussi l'examen final. Toutefois, le rattrapage devra nécessairement être organisé dans la même session que l'examen initial.

Habilitation des organismes de formation :

- Mission confiée à la commission paritaire mise en place par la branche, qui devra solliciter à cet effet parmi ses représentants des professionnels de la sécurité. En cas de financement public, la collectivité concernée pourra appuyer la commission,

- Critères utilisés pour accorder l'habilitation : la compétence des formateurs proposés pour couvrir l'intégralité du programme, la capacité à fournir tous les documents figurant dans le référentiel de formation et le caractère pratique de la méthode pédagogique proposée,

- L'organisme de formation aura l'obligation de proposer la totalité des modules devant permettre au candidat de présenter le CQP. Il aura la possibilité de s'organiser en groupement, sous réserve que le porteur du projet soit responsable de la bonne réalisation de l'intégralité des modules.

Conditions d'inscription à la formation :

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

Période de stage en entreprise obligatoire pendant la formation

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

Annexe C

Modèle de certification de qualification professionnelle

« Assistant Hygiène Sécurité Environnement »

MEDEF NC

BTP-NC

AMD

LOGO
de l'organisme ayant réalisé la formation

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

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

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

ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT

Est décerné à M. _____ _____

Né le 00 / 00 / 0000 A : Ville

Le Représentant des Professionnels **Le Titulaire du CQP**

ARRÊTÉ N° 2014-1821/GNC DU 22 JUILLET 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 31 DU 21 MAI 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 31 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments - Travaux publics », signé le 21 mai 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT SALARIAL N° 31 DU 21 MAI 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

888 F à compter du 1er mai 2014

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 au 1er mai 2014		
Position A		3 697 836 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 430 769 F.CFP
	Catégorie 2	5 748 981 F.CFP
Position C		7 355 014 F.CFP

Article 3

Les parties conviennent de se revoir pour les négociations de branches des salaires de l'année 2015 octobre 2014.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2014. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 21 mai 2014

Représentants des employeurs

- BTP-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés

- USTKE
- CSTC-FO
- COGETRA
- CSTNC

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » AU 1ER MAI 2014

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er mai 2014 en Frs CFP	
Niveaux	**Échelons**	**Ouvriers, Employés, Techniciens**		**Agents de maîtrise**		**Ouvriers, Employés, Techniciens**	**Agents de maîtrise**
		Indices hiérarchiques	Code de désignation	Indices hiérarchiques	Code de désignation	**888 F le point**	
I	**1er**	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ème	176	O1 E2	-	-	156 288	-
	3ème	179	O2 E3	-	-	158 952	-
II	**1er**	188	O3 E4 ET1	-	-	166 944	-
	2ème	202	P1 E5 ET2	-	-	179 376	-
	3ème	216	P2 E6 ET3	-	-	191 808	-
III	**1er**	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	205 128	219 487
	2ème	246	HQ E8 ET5	-	-	218 448	-
	3ème	264	E9 ET6	282,48	AM2	234 432	250 842
IV	**1er**	274	E10 ET7	293,18	AM3	243 312	260 344
	2ème	287	ET8	-		254 856	
	3ème	302	ET9	323,14	AM4	268 176	286 948
V	**1er**	314	ET10	335,98	AM5	278 832	298 350
	2ème	344	ET11	368,08	AM6	305 472	326 855
	3ème	369	ET12	394,83	AM7	327 672	350 609

ARRÊTÉ N° 2014-2979/GNC DU 12 NOVEMBRE 2014 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 32 DU 30 JUIN 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 32 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » signé le 30 juin 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 32 DU 30 JUIN 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT - TRAVAUX PUBLICS »

Création 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 est de plus en plus rapide. L'informatique, l'hydraulique et l'électronique y contribuent largement.

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

Aussi les professionnels ont décidé, dans le cadre d'une commission mixte paritaire, de la création du CQP « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics » dans la branche « BTP ».

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 entreprises ou collectivités utilisatrices des matériels,
- 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.

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 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 », adopte un comportement dans la conduite de ses activités 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. À l'issue d'un an, le salarié sera positionné en niveau II, échelon 2.

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 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. 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 ; ils sont fournis aux examinateurs le jour de l'examen.

Article 6 : Délivrance

Un certificat, imprimé à l'entête 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.

Article 7 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension 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 : 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 30 juin 2014

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- CGPME	- USTKE
- MEDEF-NC	- CSTC-FO
	- USOENC

ARRÊTÉ N° 2015-245/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 33 DU 28 JUILLET 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 33 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments - Travaux publics », signé le 28 juillet 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 33 DU 28 JUILLET 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS - TRAVAUX PUBLICS »

Modifié par arrêté n° 2018-447/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2628

Création d'un certificat de qualification professionnelle
« Chargé de chantier »

Article 1 : Contexte

Plusieurs entreprises ont informé la fédération du bâtiment et des travaux publics de leur difficulté à assurer la fonction de Chargé de chantier, fonction située entre le chef d'équipe et le chef de chantier. Aujourd'hui, le parc de chef de chantier est vieillissant et la relève n'est pas assurée.

Le vivier de chefs d'équipes formés depuis plusieurs années ainsi que les ouvriers hautement qualifiés (OHQ) arrive aujourd'hui à la capacité de s'engager vers une formation complémentaire. De jeunes bacheliers, pour certains sortis du circuit scolaire avant les échéances d'un BTS, et des candidats ayant assuré un parcours plus ou moins complet au Canada, pourraient également constituer un vivier potentiel.

Après avoir interrogé plusieurs acteurs de la construction, BTP-NC confirme cette carence en profils qualifiés pour ce métier :

- les profils sortant des formations initiales ont privilégié des emplois dans les bureaux d'études et ne se trouvent que rarement sur les chantiers,
- l'insuffisance de qualification professionnelle et de formation sont les principales raisons de la difficulté des entreprises à recruter des chefs de chantier. Ce manque de qualification conduit à une surcharge de travail des chefs de chantier en poste,
- à ce jour, des entreprises se sont déjà positionnées sur l'inscription de personnels à ce type de formation, le besoin est urgent.

Le chargé de chantier exerce ses activités dans les entreprises du BTP.

Il participe aux différentes phases des travaux courants sous les directives du chef de chantier et à partir des pièces écrites et plans du dossier d'exécution, depuis la phase de préparation de la commande, jusqu'à la livraison de l'ouvrage.

Il exerce une part d'initiative et de responsabilité dans l'organisation et l'exécution des travaux ainsi que le commandement des équipes. Le chargé de chantier est amené, en fonction du plan de charge du chef de chantier, à remplacer le chef de chantier dans des opérations de moindre importance, puis avec quelques années d'expérience pourra remplacer progressivement le chef de chantier.

Le titulaire du CQP « Chargé de chantier » travaille sur des chantiers en plein air mais aussi à l'intérieur de locaux clos et couverts.

Le chargé de chantier travaille sous l'autorité du chef de chantier ou du conducteur de travaux. À ce titre, il peut reprendre des initiatives quant à l'organisation du chantier, la gestion des équipes, les techniques d'exécution des travaux de gros œuvre de bâtiments ou de travaux publics.

Le chargé de chantier doit le cas échéant adapter la préparation et/ou l'installation du chantier en fonction de la réalité du terrain. Il doit être capable d'identifier les risques éventuels et de les éliminer. Il est exposé aux nuisances de chantier (poussières, bruits, odeurs, conditions climatiques).

De ce fait, il doit :

- être intransigeant sur le respect des consignes de sécurité,
- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier,
- être capable en concertation avec sa hiérarchie (si nécessaire) de modifier le cas échéant l'installation du chantier s'il constate une anomalie,
- être en bonne condition physique,
- prendre les dispositions liées à l'exposition des nuisances,
- mettre en éveil ses aptitudes sensorielles et faire preuve de bon sens, de vigilance et de réactivité.

Les activités types du chargé de chantier sont :

- préparer le chantier
- participer à la mise en œuvre du chantier

- finaliser et réceptionner les travaux.

Article 2 : Création, classification et modification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé : « Chargé de chantier ».

Ce certificat permet l'accès à la catégorie niveau AM2 de la classification de l'accord professionnel de travail de la branche BTP.

Article 3 : Référentiel Emploi

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 décrites dans le référentiel Emploi.

D'autre part, il s'agit de développer les compétences permettant aux salariés de s'adapter à des situations professionnelles en évolution.

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

Ces activités, décrites à travers 10 compétences professionnelles, sont au nombre de trois :

- préparer le chantier,
- participer à la mise en œuvre du chantier,
- finaliser et réceptionner les travaux.

Elles constituent le référentiel Emploi du « Chargé de chantier ».

Article 4 : Référentiel de certification

Le référentiel de certification est constitué de l'ensemble des informations concernant la certification.

Il définit les modalités d'évaluation des compétences techniques et professionnelles d'une personne en vue d'exercer la profession de « Chargé de chantier ».

Il fixe les objectifs de formation et les critères qui feront l'objet de l'examen et prévoit les exigences minimales à l'égard des candidats.

Les évaluations permettant d'acquérir le CQP « Chargé de chantier » doivent respecter impérativement le référentiel de certification qui définit :

- les conditions de mise en œuvre de l'évaluation
- la composition et le fonctionnement du jury
- les conditions de délivrance du CQP
- les modalités institutionnelles de la validation des acquis de l'expérience.

Article 5 : Voie d'accès

Pour l'accès au CQP « Chargé de chantier » à l'issue d'un parcours de formation, les compétences seront évaluées au vu de quatre épreuves :

- une première étude de cas concernant la préparation d'un chantier,
- une seconde étude de cas suivi d'un entretien technique portant sur la mise en œuvre d'un chantier,
- une troisième étude de cas suivi d'un entretien technique ayant pour cadre la réception des travaux et le repliement du chantier,
- un entretien final avec le jury destiné à vérifier la vision globale du métier et l'appréhension du monde du travail, les aptitudes pour occuper l'emploi et le projet professionnel.

Article 6 : Délivrance

Un certificat avec la mention agréée par la branche BTP sera délivré aux candidats déclarés admis.

Article 7 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de de demander l'inscription du CQP « Chargé de chantier » 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 28 juillet 2014

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**

- CGPME
- MEDEF-NC
- BTP NC
- USTKE

Certificat de qualification professionnelle de « Chargé de chantier » (CC) Niveau IV
Référentiel professionnel

Sommaire

1. Vue synoptique de l'emploi-type
2. Fiche emploi type
3. Fiches des activités types
4. Fiches des compétences professionnelles
5. Glossaire technique
6. Glossaire du référentiel professionnel

1. Vue synoptique de l'emploi-type

Activités	N° fiche Compétences	Compétences
Préparer le chantier	1	Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier
	2	Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel
	3	Préparer l'intervention des équipes d'un chantier
	4	Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier
Participer à la mise en œuvre du chantier	5	Installer le chantier
	6	Implanter les ouvrages
	7	Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés
	8	Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier
Finaliser et réceptionner les travaux	9	Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier
	10	Participer à la réception des travaux

2. Fiche emploi type

a. Références

Fiche ROME : F1202 - Direction du chantier du BTP
Code NSF : 232 p - Bâtiment : construction
Formacode : 22395 et 22354

b. Autre(s) appellation(s) de l'emploi-type

Déclinaison en fonction du secteur d'activité :
- chargé de chantier du bâtiment,
- chargé de chantier en travaux publics,
- chargé de chantier en VRD.

c. Définition et description de l'emploi type

Le chargé de chantier assiste le chef de chantier dans la préparation, l'exécution et la finalisation d'un chantier de gros œuvre ou de travaux publics. Il doit être capable de gérer en pleine autonomie des chantiers à technicité courante, l'objectif étant à terme qu'il intègre la fonction de chef de chantier à la suite d'une expérience professionnelle avérée.

d. Conditions générales d'exercice

Le chargé de chantier travaille sur des chantiers en plein air mais aussi à l'intérieur de locaux clos et couverts. Il peut être exposé à des situations à risques pour la santé et la sécurité (bruit, poussière, températures extrêmes,…) ce qui l'oblige à adopter des mesures de prévention et de porter les EPI adéquats. Les horaires sont réguliers mais le rythme de travail peut être conditionné par des impératifs techniques et le respect des délais.

e. conditions d'accès à l'emploi

L'emploi est accessible à partir de formations niveau IV (baccalauréat) ou d'une expérience de 3 ans minimum sur un poste à responsabilité similaire.

f. Champs d'intervention et de responsabilité

Le chargé de chantier est sous la responsabilité du chef de chantier ou du conducteur de travaux. Il représente les intérêts de l'entreprise sur le chantier. Il peut avoir (selon l'entreprise) une délégation de pouvoir en termes de santé et de sécurité. Cette disposition ne supprime en rien les termes de l'article Lp. 261-21 du code du travail précisant que « le travailleur alerte immédiatement l'employeur ou son représentant de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ».

g. Description de la mise en œuvre de l'emploi

Le chargé de chantier travaille sous l'autorité du chef de chantier ou du conducteur de travaux. À ce titre, il peut prendre des initiatives quant à l'organisation du chantier, la gestion des équipes, les techniques d'exécution des travaux de gros œuvre de bâtiments ou de travaux publics.

Les temps de préparation et d'organisation de travaux dans des délais relativement courts suivant l'importance du projet, la co-activité des différents intervenants, des matériels utilisés et la proximité des tiers aux abords du chantier, font que le chargé de chantier devra le cas échéant être amené à adapter la préparation et/ou l'installation du chantier en fonction de la réalité du terrain. Il doit être capable d'identifier les risques éventuels et de les éliminer. Il est exposé aux nuisances de chantier (poussières, bruits, odeurs, conditions climatiques).

De ce fait, il doit :

- être intransigeant sur le respect des consignes de sécurité,
- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier,
- être capable en concertation avec sa hiérarchie (si nécessaire) de modifier le cas échéant l'installation du chantier s'il constate une anomalie,
- être en bonne condition physique,
- prendre les dispositions liées à l'exposition des nuisances,
- mettre en éveil ses aptitudes sensorielles et faire preuve de bon sens, de vigilance et de réactivité.

Il est souhaitable que le chargé de chantier possède les validations suivantes :

- sauveteur secouriste du travail,
- habilitation électrique adéquate.

h. Description des situations particulières de mise en œuvre

Il peut être amené à prendre plus d'initiatives dans le cadre du remplacement exceptionnel du chef de chantier ou totalement responsable des chantiers à technicité courante.

i. Compétences transversales relationnelles et organisationnelles

Le chargé de chantier doit :

- savoir travailler en équipe,
- être capable de manager et fédérer son équipe,
- savoir écouter et faire respecter les consignes,
- être capable de travailler en collaboration avec les autres corps d'état du chantier, la sous-traitance et les fournisseurs,
- participer aux différentes réunions du chantier à caractère général et technique et diffuser l'information,
- développer une démarche méthodique, précise et rigoureuse dans son travail,
- être capable de prendre des initiatives de manière autonome,
- être capable de proposer une autre implantation (le cas échéant),
- être vigilant pour soi et pour les autres,
- savoir impliquer son équipe en tenant un rôle de formateur.

j. Listes des activités type de l'emploi

AT1 - Préparer le chantier

AT2 - Participer à la mise en œuvre du chantier

AT3 - Finaliser et réceptionner les travaux

k. Niveau de certification, de qualification et des évolutions professionnelles

Niveau IV

3 - Fiches des activités types

I. Activité 1 : Préparer le chantier

a) Définition et description de l'activité

Le chargé de chantier :

- participe à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs Sécurité incombant à la préparation,
- prend connaissance et exploite le dossier d'exécution d'un chantier de GO-TP,
- peut participer à la conception du plan d'installation de chantier (PIC),
- prend connaissance des documents techniques nécessaires à l'exécution et au suivi des travaux,
- participe à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel pour réaliser le chantier,
- participe à l'élaboration de l'activité des équipes en fonction des ouvrages, besoin à définir en nombre et en compétences,
- participe à la validation des ponts de contrôle qualité.

Il assiste le supérieur dans l'élaboration de modes opératoires. Cependant, pour des chantiers de petite importance, il peut être amené à la pleine autonomie sous couvert de sa hiérarchie.

b) Conduite de l'activité et degré d'autonomie

Pendant la période de préparation, le chargé de chantier travaille sous le contrôle du chef de chantier ou du conducteur de travaux responsable du chantier, en collaboration avec les services de l'entreprise.

c) Contexte de réalisation

Il travaille dans le bureau de chantier. Il participe à l'analyse du dossier technique, identifie les points singuliers (manque de détails graphiques et techniques, choix techniques, matériel adapté, délais d'exécution) avec une main d'œuvre d'exécution qu'il adapte aux différents ouvrages (limites de qualification et/ou d'expérience, absences, personnel intérimaire, sous-traitant), il adapte l'organisation à l'environnement du chantier (exiguïté, voisinage, période des travaux, conditions climatiques, éloignement, sécurité).

d) Interlocuteur et nature des relations

Le chargé de chantier, sous l'autorité de son responsable hiérarchique, exerce son activité en relation avec les services et personnes suivantes :

- à l'interne, suivant la structure de l'entreprise, il sera en relation avec l'ensemble des services de l'entreprise (techniques, administratifs,…) ;
- à l'externe, il entrera en relation avec :
- les contrôleurs techniques,
- les autres entreprises,
- les entreprises sous-traitantes,
- les représentants des bureaux d'études,
- les coordonnateurs de chantier,
- les responsables de la sécurité,
- les concessionnaires,
- les fournisseurs.

e) Liste des compétences

C.1 Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier,

C.2 Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériels,

C.3 Préparer l'intervention des équipes d'un chantier,

C.4 Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier.

II. Activité 2 : Participer à la mise en œuvre du chantier

a) Définition et description de l'activité

Pour satisfaire la demande d'exécution de travaux dans les délais impartis, par son supérieur hiérarchique, le chargé de chantier anime, coordonne et pilote sur le plan organisationnel et technique les interventions des équipes réalisant les travaux. Il assiste son supérieur hiérarchique pour l'installation générale du chantier.

Il réalisera notamment des tâches telles que :

- s'assurer de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs Sécurité incombant aux travaux,
- prendre connaissance des différents documents d'exécution ainsi que les moyens mis à disposition,
- vérifier le respect des besoins en main d'œuvre, matériaux (à partir du métré) et matériel pour réaliser le chantier,
- définir les différentes méthodes d'exécution selon les modes opératoires retenus,
- préparer, planifier et organiser l'activité des équipes en fonction des ouvrages déterminés quotidiennement,
- vérifier l'implantation et le traçage des ouvrages réalisés par ses équipes ou lui-même,
- s'assurer quotidiennement du bon démarrage de la journée de travail,
- assister les chefs d'équipes pour des travaux complexes,
- exploiter les fiches de non-conformité pour régler dans les meilleurs délais les problèmes d'exécution signalés lors des contrôles,
- déclencher les livraisons auprès des fournisseurs et confirmer l'intervention des sous-traitants,
- contribuer aux bonnes relations sociales sur le chantier,
- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier,
- réaliser avec ses équipes des ouvrages déterminés dans le respect de l'environnement, de la sécurité, du droit du travail, des délais, des règles de mise en œuvre et du plan d'assurance qualité,
- contrôler, recaler et restituer l'avancement des ouvrages.

b) Conduite de l'activité et degré d'autonomie

Le chargé de chantier travaille sous le contrôle du chef de chantier ou du conducteur de travaux responsable du chantier pendant la durée des travaux, en collaboration avec les services de l'entreprise.

Il s'assure de la mise en place du chantier, conformément au PIC.

Pour faire collaborer plusieurs équipes sur des ouvrages bien délimités, le chargé de chantier coordonne et dirige l'activité des équipes mises à sa disposition, à partir de directives précises de son responsable.

Le chargé de chantier effectue des démarches courantes de représentation de l'entreprise sur le chantier auprès des intervenants internes et externes sur demande de sa hiérarchie.

Il donne son avis et participe à la prise de décision en assistant son chef de chantier pour l'analyse des modes opératoires, le suivi et la réception des travaux.

Il utilise les moyens mis à sa disposition, anime les équipes, prend les décisions de manière autonome et contrôle la bonne exécution des travaux délimités par son supérieur hiérarchique.

c) Contexte de réalisation

Le chargé de chantier conduit sur le chantier la réalisation des travaux à partir de directives précises de sa hiérarchie.

Lors de l'installation du chantier, il sera amené à être présent sur le chantier.

Il gère quotidiennement les travaux avec une certaine autonomie à partir de dossiers techniques, avec une main d'œuvre d'exécution qu'il adapte aux différents ouvrages (limites de qualification et/ou d'expérience, absences, personnel intérimaire, sous-traitant).

Il adapte l'organisation à l'environnement du chantier (exiguïté, voisinage, période des travaux, conditions climatiques, éloignement), aux intervenant extérieurs (retard d'intervention, manque d'organisation, retard d'approvisionnement, sécurité), et aux fournisseurs (retards de livraison, mauvais conditionnement, erreurs de quantités et de qualités).

d) Interlocuteur et nature des relations

Le chargé de chantier, exerce son activité en relation avec les services et personnes suivantes :

- supérieurs : assistance et collaboration, demande de consignes, information,
- ouvriers d'exécution : accueil, animation, commandement, formation, consignes, contrôle, demande des sanctions et propose des évolutions, faire respecter les horaires,
- autres agents en interne : communication, transmission d'information et de matériels,
- intervenants extérieurs : accueil, information, consignes, contrôle, représentation de l'entreprise,
- tiers : accueil, renseignement, représentation de l'entreprise.

e) Liste des compétences

C.5 Installer le chantier

C.6 Implante les ouvrages

C.7 Exécute les travaux dans le respect des délais imposés

C.8 Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier.

III. Activité 3 : Finaliser et réceptionner les travaux

a) Définition et description de l'activité

Selon l'importance du chantier et à partir du dossier de chantier, des relevés et des comptes rendus rédigés pendant l'exécution des travaux, le chargé de chantier réalise les réceptions et les finitions de travaux, inventorie, conditionne et rapatrie le matériel, en respectant les procédures définies par l'entreprise.

Le chargé de chantier doit :

- mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs de sécurité incombant au repliement,
- contrôler et recaler les plannings d'exécution des travaux de repliement,
- conditionner et faire replier le matériel après usage,
- participer à la réception des travaux,
- organiser les levées de réserves et travaux de finitions : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité,
- dresser les inventaires : fiches d'état du matériel et de stock des matériaux,
- se charge du conditionnement et du rapatriement des baraquements, installations et équipements de chantier, du matériel et matériaux : application des règles et procédures propres à l'entreprise,
- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier,
- assurer les démarches courantes de représentation de l'entreprise vis-à-vis des intervenants extérieurs et des tiers.

b) Conduite de l'activité et degré d'autonomie

Pendant la période de clôture des travaux, le chargé de chantier, sous le contrôle de sa hiérarchie, organise le repliement du chantier. Il participe à la réception des travaux, organise les levées de réserves. Il se charge en toute autonomie du rapatriement des baraquements, installations et équipements de chantier. Il utilise les moyens mis à disposition, anime les équipes, prend des décisions de manière autonome et contrôle la bonne exécution du travail.

c) Contexte de réalisation

Le chargé de chantier conduit sur le chantier la réalisation du conditionnement et du rapatriement de l'ensemble des matériaux et matériels.

d) Conditions spécifiques de mise en œuvre

Le chargé de chantier devra ajuster le repliement du chantier en tenant compte des levées de réserves lors de la réception des travaux.

e) Interlocuteur et nature des relations

Le chargé de chantier, exerce son activité de clôture de chantier en relation avec les services et personnes suivantes :

- supérieurs : demande de consignes, information,
- ouvriers d'exécution : accueil, animation, commandement, consignes, contrôle,
- autres agents en interne : communication, transmission d'information et de matériels,
- intervenants extérieurs : accueil, information, consignes, contrôle, représentation de l'entreprise,
- tiers : accueil, renseignement, représentation de l'entreprise.

f) Liste des compétences

C.9 Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier,

C.10 Participer à la réception des travaux.

4. Fiches des compétences professionnelles

1.1 Listes des compétences

C.1 Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier

C.2 Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel

C.3 Préparer l'intervention des équipes d'un chantier

C.4 Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier

C.5 Installer le chantier

C.6 Implanter les ouvrages

C.7 Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés

C.8 Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier

C.9 Prépare la réception des travaux et organiser le repliement du chantier

C.10 Participer à la réception des travaux

1.2 Compétence C1 : Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier

a) Description de la compétence

Le chargé de chantier, à partir du dossier technique d'une opération comportant des pièces écrites et/ou graphiques, prend connaissance de l'ensemble de ces documents pour y repérer les différentes informations nécessaires à la réalisation des travaux et repère les pièces qui nécessitent une recherche de renseignements complémentaires.

Il exerce cette compétence sous le contrôle d'un chef de chantier ou du conducteur de travaux responsable du futur chantier, à partir des dossiers qui lui sont transmis et qui peuvent être plus ou moins complexes et volumineux (plans, descriptifs, pièces écrites…).

Il fait alors le tri dans l'ensemble des pièces du dossier, en repérant tant les données qui lui sont directement utiles aux travaux qu'il doit réaliser, que celles qui lui manquent, et qu'il s'emploiera à récupérer auprès de ses différents interlocuteurs.

La référence aux notices et réglementations techniques est permanente.

Cette compétence est mise en œuvre dans un bureau.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Lire et exploiter les pièces techniques d'exécution et réclamer les éléments manquants si nécessaire

Participer à l'élaboration des modes opératoires de réalisation du chantier en intégrant les mesures de sécurité

Participer à la définition des différentes méthodes d'exécution selon les modes opératoires retenus

Prévoir les points de contrôle qualité en fonction de l'avancement prévisionnel des ouvrages

Prendre connaissance de tous les documents techniques nécessaires à l'exécution et au suivi des travaux

Utiliser les technologies de l'information, les outils bureautiques

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître les moyens humains et matériels de l'entreprise

Connaître les consignes sécurité appliquées aux différents types de chantiers

Connaître la technologie du bâtiment et des travaux publics (techniques et méthodes d'exécution)

Connaître l'environnement informatique

Connaître l'exploitation REEF

Connaître les principes généraux du développement durable (démarche HQE, bâtiment économe en énergie, chantiers à faibles nuisances…).

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Travailler en collaboration avec les autres corps d'état du chantier, la sous-traitance et les fournisseurs de matériaux et de matériel.

e) Critères de performance

La cohérence des documents est vérifiée.

Les cotations des plans, les réservations et implantations sont vérifiés et les incohérences clairement identifiées.

Les problèmes techniques sont appréhendés.

Les dossiers sont complétés des éléments manquants (plans, notices descriptives, etc.)

Les mesures environnementales voulues par le maître d'ouvrage sont prises en considération.

Les nuisances particulières du chantier sont repérées.

1.3 Compétence C2 : Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel

a) Description de la compétence

Le chargé de chantier, évalue, à partir d'un métré de travaux fourni et/ou d'un dossier de plans, les quantités de fournitures à commander, en assurant la bonne définition du libellé de ces fournitures (appellations normalisées, cahier des charges) ainsi que les besoins en matériels et en main d'œuvre pour la réalisation du chantier. Il vérifie les estimations du budget « main d'œuvre ».

Il est placé sous contrôle de son responsable hiérarchique.

La préparation des documents journaliers liés à l'organisation quotidienne de l'équipe (modes opératoires, plannings, bons de commande, tableaux de bords matériel, matériaux, main d'œuvre) a lieu généralement dans le bureau de chantier.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Déterminer les quantités nécessaires des matériaux à partir du métré, conformément à leurs caractéristiques et aux techniques de réalisation

Déterminer les besoins de main d'œuvre par niveau de qualification

Planifier et organiser l'activité des équipes en fonction des ouvrages déterminés

Quantifier une commande pour la finaliser avec le fournisseur

Définir les besoins et le temps de mobilisation du matériel (y compris les équipements collectifs de sécurité) aussi bien interne qu'externe à l'entreprise

Établir des relevés d'ouvrages existants sur site

Représenter graphiquement des ouvrages à main levée.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître les techniques de mise en œuvre des matériaux

Connaître l'ordonnancement de mise en place des matériaux et matériels des différents corps d'état

Connaître l'utilisation des ratios de main d'œuvre

Connaître les moyens de prévention et leur mise en œuvre, le principe et le contenu d'un PPSPS (plan particulier de sécurité et de protection de la santé), réglementation hygiène et sécurité

Connaître le dessin technique du bâtiment (lecture de plan)

Connaître les différents moyens et matériels à disposition concernant la réalisation des travaux en hauteur

Connaître les méthodes d'organisation de chantier

Connaître les outils de planification.

d) Compétence relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Travail en équipe

Participer aux différentes réunions à caractère général et technique

e) Critères de performance

Les quantitatifs sont exactes

Le degré de connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux est sans défaut préjudiciable

Les choix de matériels sont appropriés au chantier

1.4 Compétence C3 : Préparer l'intervention des équipes d'un chantier

a) Description de la compétence

Cette compétence est mise en œuvre dès la signature du marché et avant de procéder aux implantations d'ouvrages. Elle consiste, à partir des dossiers de travaux composés du devis, du cahier des charges, du planning général, et des plans d'exécution fournis par le bureau d'études, à étudier et organiser de manière détaillée les interventions des équipes sur le chantier dans le cadre des règles du marché.

Elle se réalise dans un bureau en s'appuyant sur les documents du dossier marché (devis, pièces administratives, techniques, sécurité et les plans). Le chargé de chantier réalise les tâches de cette compétence sous le contrôle de son responsable hiérarchique. Il est en contact avec les bureaux de contrôle, le responsable de la sécurité, les sous-traitants, les loueurs de matériel et les fournisseurs. Il participe à des réunions préparatoires.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Vérifier les quantitatifs, lire les plans

Ordonnancer la mise en place des matériaux et matériels

Établir les plannings d'exécution détaillés des interventions

Estimer d'une façon détaillée et planifiée les besoins en main d'œuvre

Participer aux réunions concernant notamment la prévention des risques sur le chantier

Quantifier les équipements de protection individuelle et collective

Repérer les anomalies éventuelles et les signaler

c) connaissances associées (savoirs)

Connaître les techniques de mise en œuvre des matériaux

Connaître les interfaces techniques avec les autres lots

Connaître les techniques de lecture de plan

Connaître la réglementation en matière de prévention

Connaître les méthodes d'utilisation des ratios de main d'œuvre

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Travail en équipe

Participer aux différentes réunions à caractère général et technique

e) Critères de performance

La méthode de l'estimation des besoins en main d'œuvre est maîtrisée

La courbe de main d'œuvre présente un profil cohérent

Les situations à risques sont maîtrisées et les solutions préventives à mettre en œuvre sont adéquates

Le planning de réalisation des travaux est en adéquation avec le planning TCE contractuel.

1.5 Compétence C4 : Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances d'un chantier

a) Description de la compétence

Le chargé de chantier met en œuvre cette compétence en accord avec son supérieur hiérarchique, lors de la phase de préparation d'un chantier, en respect des engagements figurant dans le marché de travaux. Il doit être capable de proposer des solutions techniques permettant de réduire les nuisances provenant du chantier, réduire le gaspillage de toutes sortes (eau, énergie…). Le chargé de chantier doit être sensibilisé à la gestion des déchets, organiser éventuellement leur tri sélectif et leur collecte suivant la réglementation.

La détermination du choix définitif des techniques et matériaux à mettre en œuvre ainsi que la réalisation du plan d'installation du chantier doivent prendre en compte ces aspects.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Prendre connaissance des engagements pris par l'entreprise (exigences d'une démarche HQE, d'un label environnemental, des particularités du site et de son voisinage),

Prévoir des dispositifs visant à réduire les poussières, les nuisances olfactives et sonores générées par les travaux,

Appliquer les règles et principes de base de l'écologie de l'environnement (éco construction) : chantier à faibles nuisances, tri des déchets et procédés de réalisation respectueux de l'environnement,

Envisager les mesures qui limitent les consommations d'eau et d'énergie pour la réalisation de l'ouvrage,

Prendre connaissance du plan de gestion des déchets,

Prendre connaissance des fiches de données de sécurité et environnementales.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître les bases de la démarche HQE,

Connaître les filières d'élimination des déchets,

Connaître les catégories de déchets,

Connaître les bases de la réglementation sur le développement durable et le traitement des déchets de chantier.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Développer une démarche méthodique, précise et rigoureuse dans son travail,

Travailler en équipe.

e) Critères de performance

Les engagements pris par l'entreprise sont respectés,

Les dispositions en faveur du voisinage et du développement durable comme par exemple la localisation des dispositifs de récupération et le tri des déchets sont mis en œuvre,

Les principes de base de l'éco construction sont respectés.

1.6 Compétences C5 : Installer le chantier

a) Description de la compétence

Sous l'autorité du chef de chantier ou du conducteur de travaux et en accord avec le coordonnateur chargé de la sécurité, le chargé de chantier participe à l'élaboration des documents nécessaires à l'installation du chantier.

Il s'agit de réaliser le plan d'installation de chantier complété de la liste du matériel, baraquements, clôtures, équipements, signalisations et matériaux nécessaires en tenant comptes des besoins des sous-traitants et des autres corps d'état.

Il s'assure de l'obtention des autorisations réglementaires (voirie, survol de grue,…) et envisage toutes les liaisons aux réseaux nécessaires de manière à obtenir les raccordements dans les délais prévus.

Après avoir effectué ces vérifications, il organise et dirige les opérations d'installation de chantier.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

S'informer de l'état d'avancement des autorisations administratives (EEC, CDE, occupation de la voirie…),

Lire et exploiter les plans topographiques, de masse et de situation d'un ouvrage,

Vérifier la cotation des divers plans,

Repérer les différents réseaux et leurs points de raccordements,

Répertorier les points singuliers du site,

Réaliser des croquis et plans de détails d'installation de chantier,

Quantifier les besoins en matériel, matériaux et main d'œuvre pour installer le chantier,

Planifier l'intervention des équipes qui procèdent à l'installation,

Mettre en œuvre les équipements de protection individuelle et collective,

Utiliser des outils bureautiques (intranet, tableur, ...).

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la composition du dossier d'installation de chantier,

Connaître la réglementation en matière d'autorisations administratives,

Savoir lire un plan,

Connaître les règles de base de la construction et des VRD,

Connaître le matériel nécessaire pour l'installation d'un chantier,

Connaître les règles d'hygiène et de sécurité relatives aux chantiers de bâtiment.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Savoir écouter et faire respecter les consignes émanant de son responsable,

Avoir le sens de l'organisation, il est amené à prendre des décisions de manière autonome,

Posséder de bonnes capacités relationnelles pour animer ses équipes.

e) Critères de performance

Le chantier est installé conformément au plan et aux quantités de matériels et matériaux prévus,

Les consignes utiles à la sécurité des intervenants sont données,

Les métrés réalisés présentent des quantités exactes et des libellés précis,

Les points singuliers du site ont été répertoriés,

L'installation du chantier est réalisée.

1.7 Compétence C6 : Implanter les ouvrages

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier ou de son conducteur de travaux et à partir du dossier de chantier transmis et complété des documents élaborés pour l'exécution, le chargé de chantier implante ou fait implanter par les équipes qu'il dirige les ouvrages avec précision.

Il est amené à utiliser les instruments de mesures et appareils topographiques.

Sur son chantier, il peut être amené à traiter avec le voisinage (propriétaires ou locataires riverains), et d'éventuels intervenants (géomètres, mairies, subdivisions de l'équipement…) lors de certaines implantations de parties d'ouvrages.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Implanter une construction,

Réaliser des croquis et plans de détails d'implantation,

Reporter des niveaux pour des ouvrages à l'aide d'outils topographiques de chantier,

Mobiliser les ressources de mise en œuvre (matériels, matériaux et main d'œuvre),

Effectuer les contrôles de conformité de qualité sur les ouvrages rendre compte,

Renseigner les fiches de non-conformité et en estimer le coût,

Appliquer les règles d'hygiène, sécurité et santé dont les équipements de protection individuelle et collective.

c) connaissances associées (savoirs)

Connaître le dessin technique du bâtiment,

Connaître la procédure concernant les non-conformités,

Connaître les appareils de mesures et de relevés : niveau, équerre optique…,

Connaître les consignes de sécurité concernant le matériel utilisé.

d) compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Il a le sens de l'organisation, il peut être amené à prendre des décisions de manière autonome et possède de bonnes capacités relationnelles pour animer son équipe,

Il travaille en collaboration avec les autres intervenants du chantier,

Il est vigilant pour soi et pour les autres.

e) critères de performance

Les implantations sont conformes aux plans,

Les tolérances dimensionnelles des différents éléments qui constituent l'ouvrage sont respectées conformément aux règles en vigueur,

Les croquis et plans sont exploitables,

Les carnets de nivellement doivent être correctement renseignés pour que le travail topographique soit transférable,

La traçabilité des méthodes et des moyens de contrôle utilisés est à disposition des responsables,

Les consignes de sécurité et le port des EPI sont respectés.

1.8 Compétence C7 : Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés

a) Description de la compétence

À partir de directives données par son responsable, le chargé de chantier consulte et analyse les dossiers d'exécution et réalise régulièrement les documents relatifs à la préparation des tâches à accomplir et les comptes rendus d'activités.

Ces divers documents servent à préparer l'intervention quotidienne des équipes, et éventuellement des équipes d'intervenants extérieurs, afin de garantir la bonne fin de la construction des ouvrages et dans le respect des principes de l'éco construction.

La fonction se situe dans un contexte de relations interprofessionnelles variées.

Sur son chantier, et sur sa zone d'activité, il est en relation avec tous les intervenants du chantier, le voisinage du chantier, les représentants des pouvoirs publics s'il a la responsabilité du chantier.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Vérifier la cotation des divers plans d'exécution,

Répertorier les réservations dues par le chantier,

Utiliser des outils bureautiques (intranet, tableur, logiciel de gestion du matériel...),

Implanter et tracer les parties d'ouvrages,

Exécuter les éléments d'ouvrages selon les modes opératoires prévus,

Contrôler les alignements, aplombs et niveaux,

Mettre en œuvre les équipements de protection individuelle et collective.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la technologie des matériaux et de leur mise en œuvre,

Connaître le conditionnement et les caractéristiques des matériaux,

Connaître le matériel nécessaire pour la mise en œuvre,

Connaître les tolérances admissibles, en matière d'ouvrage de finition (appui, seuil, chape, etc.),

Connaître les règles d'hygiène, de santé et de sécurité relatives aux chantiers de bâtiment.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Le chargé de chantier doit savoir écouter et faire respecter les consignes émanant de son responsable,

Il travaille en collaboration avec les autres intervenants du chantier,

Il doit réaliser son travail de préparation avec rigueur et méthode puis classer sa production de manière à pouvoir accéder efficacement aux divers documents qu'il utilisera tout au long du chantier,

Il a le sens de l'organisation, est amené à prendre des décisions de manière autonome et possède de bonnes capacités relationnelles pour animer ses équipes,

Il a le sens du commandement,

Il sait transmettre et faire remonter les informations.

e) Critères de performance

Les croquis précisant les phasages sont facilement lisibles et sont conformes aux plans et aux rotations,

La planification journalière des tâches élémentaires d'une méthode d'exécution en fonction ses savoir-faire des équipes et des ouvrages est réalisée,

Les aplombs, alignements et niveaux sont vérifiés.

1.9 Compétence C8 : animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier ou de son conducteur de travaux, et à partir du dossier de chantier transmis, complété des documents élaborés pour l'exécution, le chargé de chantier anime et gère les relations de ses équipes pour leur faire réaliser les ouvrages en respectant les délais, la qualité, les normes en vigueur et l'environnement.

Cette compétence est mise en œuvre principalement lors des échanges avec le personnel de l'entreprise et les intervenants sur les chantiers, plus particulièrement pour :

- expliquer le contenu et le délai pour réaliser les travaux aux chefs d'équipes et ouvriers de la manière à les faire adhérer au projet

- il respecte et fait respecter les procédures précises liées à la sécurité (utilisation obligatoire des équipements collectifs et individuels de prévention des accidents).

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Animer une équipe en utilisant un langage technique approprié,

Faire adhérer les chefs d'équipes et les ouvriers professionnels à la démarche qualité,

Présenter oralement les activités au quotidien et communiquer les informations essentielles à leur bon déroulement,

Prendre en compte les remarques formulées,

Participer ou organiser les réunions avec les chefs d'équipes et les ouvriers professionnels,

Gérer les interfaces entres les divers intervenants et les équipes,

Organiser l'activité journalière de ses équipes sur un ouvrage,

Gérer les conflits dans une équipe et les relations interpersonnelles et rendre compte,

Répertorier les incidents de chantier lors de l'intervention d'équipes,

Rendre compte de l'activité et de l'utilisation des ressources utilisées par les équipes.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la relation de la qualification du personnel en fonction des travaux à réaliser,

Connaître le management des personnes,

Connaître les notions de prévention des conflits (constitution des équipes),

Connaître les techniques de communication et d'animation (1/4 heure sécurité),

Connaître la fonction des différents intervenants dans l'acte de construire,

Connaître les procédures internes de l'entreprise,

Connaître les règles de santé, d'hygiène et de sécurité sur les chantiers.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir-être)

Il a le sens du commandement et de l'équité, est amené à prendre des décisions de manière autonome et possède de bonnes capacités relationnelles pour animer ses équipes,

Il sait communiquer oralement et graphiquement avec l'ensemble des intervenants dans l'acte de construire.

e) Critères de performance

Les consignes données aux équipes en termes de description des travaux et de délais à respecter sont compréhensibles,

La façon de communiquer aux équipes favorise leur implication et permet de tenir les délais,

Le degré de qualité des prestations est conforme au cahier des charges,

Les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales sont respectées,

Les conflits relationnels sont gérés,

Des sensibilisations sur des points techniques ou SPS sont organisées de manière judicieuse,

Les délais d'exécution sont respectés,

La planification journalière des équipes sur les ouvrages est adaptée.

1.10 Compétence C.9 : Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier, en phase finale d'un chantier et à partir du dossier de chantier, des relevés et des comptes rendus réalisés pendant l'exécution des travaux, le chargé de chantier prépare les opérations de repliement. Pour ce faire, il :

- inventorie et dirige le conditionnement des restes de matériaux,
- organise le rapatriement du matériel, en respectant les procédures définies par l'entreprise,

Tout en veillant à la réalisation des travaux de parachèvement et de finitions.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Organiser les travaux de finition (nettoyage, raccords) du chantier pour la livraison,

Réaliser l'inventaire des matériels et des matériaux,

Rapatrier les matériels et les matériaux,

Utiliser les produits de finition.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la terminologie des matériels et des matériaux,

Connaître l'éco construction : respect de l'environnement, traitement des déchets,

Connaître les produits de finition (fiches, nomenclatures).

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir-être)

Mobiliser ses équipes,

Communiquer avec les différents intervenants du chantier,

Ordonnancer des tâches.

e) Critères de performance

Organisation finitions : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité,

Utilisation adéquates des produits de finition,

Inventaire : fiches d'état du matériel et de stock des matériaux,

Rapatriement : procédures et application des règles propres à l'entreprise,

Environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier.

1.11 Compétence C.10 : Participer à la réception des travaux

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier, ou de son supérieur hiérarchique sur un chantier, le chargé de chantier participe à la livraison des travaux à partir du dossier de de chantier, des relevés et des comptes rendus réalisés pendant l'exécution des travaux.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Réceptionner les travaux et remédier aux non-conformités,

Renseigner les fiches de non-conformité,

Organiser la levée des réserves.

c) connaissances associées (savoirs)

Connaître la technologie des matériels, des matériaux et de leur mise en œuvre,

Connaître les tolérances dimensionnelles du BTP,

Connaître l'éco construction : chantier à faibles nuisances, respect de l'environnement, traitement des déchets.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir-être) :

Mobiliser ses équipes,

Communiquer avec les différents intervenants du chantier,

Ordonnancer des tâches.

e) Critères de performance

Réception des travaux et non-conformité : s'assurer que les travaux donnés à la réception sont conformes aux spécifications du cahier des charges. Les non conformités sont pris en compte et une réponse y est apportée,

Réception : élaboration des fiches de réception sans réserve de non-conformité,

Organisation de la levée des réserves (finitions et travaux de reprises) : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité.

5. Glossaire technique

Chantier : un chantier est un espace sur lequel ont lieu des travaux de construction ou de démolition. Généralement fermé au public, il fait l'objet de mesures de sécurité telles que l'obligation de porter un casque.

Gros œuvre : le gros œuvre est l'ensemble des ouvrages de l'édifice qui concourent à la reprise des efforts subis en permanence par la construction (les charges reçues et le poids propre de l'édifice) et des efforts temporaires (vent, séismes, etc.) : tout ce qui concourt à la stabilité de l'édifice (gros murs, poteaux, planchers, charpentes, etc.) Une partie des auteurs de référence incluent la charpente de toiture dans le gros œuvre, les autres l'excluent.

Travaux publics : regroupe l'ensemble des travaux de conception et de construction d'infrastructures telles que les roues ou les canalisations.

PGC : plan générale de coordination.

PPSPS : plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

REEF : recueil des éléments utiles à l'établissement et à l'exécution des projets et marchés de bâtiments en France.

TCE : tout corps d'État.

HQE : haute qualité environnementale.

DTU : document technique unifié.

6. Glossaire du RP (Référentiel professionnel)

Activité type : une activité type résulte de l'agrégation de tâches (ce qu'il y a à faire dans l'emploi) dont les missions et finalités sont suffisamment proches pour être regroupées.

Compétence professionnelle : la compétence professionnelle se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable.

Critère de performance : un critère de performance sert à porter un jugement d'appréciation sur un objet en termes de résultat(s) attendu(s) : il revêt des aspects qualitatifs et/ou quantitatifs

Compétence transversale : la compétence transversale désigne une compétence générique commune aux diverses situations professionnelles de l'emploi type. Parmi les compétences transversales, on peut recenser les compétences correspondant :

- à des savoirs de base
- à des attitudes comportementales et/ou organisationnelles

Emploi type : l'emploi type est un modèle d'emploi représentatif d'un ensemble d'emplois réels suffisamment proches, en termes de mission, de contenu et d'activités effectuées, pour être regroupées : il s'agit donc d'une modélisation résultante d'une agrégation critique des emplois.

Référentiel professionnel (RP) : le RP est un document public à caractère réglementaire (visé par l'arrêté du titre professionnel) qui s'applique aux certifications de la Nouvelle-Calédonie. Il décrit les repères pour une représentation concrète du métier et des compétences qui sont regroupées en activités dans un but de certification.

Savoir : un savoir est une connaissance mobilisée dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi qu'un processus cognitif impliqué dans la mise en œuvre de ce savoir.

Savoir-faire technique : le savoir-faire technique est le savoir procéder, savoir opérer à mobiliser en utilisant une technique dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi que les processus cognitifs impliqués dans la mise en œuvre de ce savoir-faire.

Savoir-faire relationnel (savoir être) : c'est un savoir comportemental et relationnel qui identifie toutes les interactions socioprofessionnelles réalisées dans la mise en œuvre de la compétence professionnel pour une personne. Il s'agit

d'identifier si la relation s'exerce : à côté de (sous la forme d'échange d'informations) ou en face de (sous la forme de négociation) ou avec (sous la forme de travail en équipe ou en partenariat etc.).

Savoir-faire organisationnel (savoir être) : c'est un savoir et un savoir-faire et du contexte impliqués dans la mise en œuvre de l'activité professionnelle pour une plusieurs personnes.

Titre professionnel, diplôme, certificat : la certification professionnelle délivrée par la Nouvelle-Calédonie est appelé soit « titre », « diplôme », ou « certificat ». Une certification professionnelle atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

Groupe de travail

Animation et ingénierie :

Anne-Françoise Floch	MEDEF NC
Stéphanie Arrieguy	BTP NC
Christian Broquet	DFPC (section certification)

Composition du groupe de travail :

Alain Pusca	DUMEZ
Michel Aussourd	Retraité du BTP
Alexandre Bercion	ARBE
Benot Krembel	SCB
Jean-François Jaubert	ARBE
Guillaume Boudet	COLAS
Philippe Lopez	Consultant

Référentiel de certification

Sommaire

1. Référence de la certification
2. Modalités d'accès à la certification
3. Modalités d'évaluation pour l'accès à la certification
4. Organisation de l'évaluation pour l'accès direct au CQP
5. Composition et fonctionnement du jury
6. conditions particulières de surveillance et de confidentialité prévues au cours de l'épreuve de synthèse
7. Conditions de délivrance du CQP
8. Plateau technique pour le CQP : Chargé de chantier

Note au lecteur : dans ce document le genre masculin est utilisé sans discrimination.

1. Référence de la certification

Chargé de chantier

Niveau de la certification (nomenclature de 1969) : IV

Code(s) ROME : F1202

Code de la nomenclature NSF : 232P - Bâtiment : construction et couverture

Formacode(s) : 22395 / 22354

2. Modalités d'accès à la certification

2.1 Les voies d'accès à la certification

Modifié par arrêté n° 2018-447/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2628

Le Certificat de Qualification Professionnelle de « Chargé de Chantier » est accessible par 3 voies distinctes :

- Le parcours de formation continu ou en alternance, sanctionné par un examen final,
- Le parcours de formation par capitalisation des modules,
- La Validation des Acquis et de l'Expérience.

2.2 Conditions d'accès à la certification

2.2.1 : L'accès à la formation continue ou en alternance

La certification est accessible aux candidats ayant suivi une formation continue et n'ayant pas été exclus pour des motifs disciplinaires.

Les candidats libres ne sont pas admis.

Les candidats se présentent aux épreuves avec une pièce d'identité valide.

2.2.2 : Public concerné

Modifié par arrêté n° 2018-447/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2628

La formation est accessible à des chefs d'équipe ayant au minimum 2 ans d'expérience dans le secteur du BTP.

2.2.3 : l'accès par la VAE

La VAE est accessible à toute personne justifiant d'un parcours professionnel chargé de chantier, d'au moins 3 ans.

Le candidat s'adresse au secrétariat de la branche professionnelle pour obtenir un formulaire de demande de VAE (livret 1).

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

3. Modalités d'évaluation pour l'accès à la certification

3.1 Pour l'accès au CQP des candidats issus d'un parcours continu de formation : les compétences sont évaluées au vue de quatre (4) épreuves qui se déroulent selon l'ordre présenté ci-dessous.

a) Une première étude de cas, concernant la préparation d'un chantier (UC1) :

À partir d'un dossier comportant l'ensemble des pièces techniques et administratives liés aux travaux de gros œuvre ou de travaux publics, le candidat devra :

- positionner certains éléments constitutifs du chantier (engins de levage, zone de trie…,),

- évaluer les besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel,
- bâtir l'activité des équipes en fonction des travaux,
- définir les dispositifs de sécurité,
- établir un planning de réalisation des travaux,
- élaborer les modes opératoires pour la réalisation des ouvrages,
- quantifier une commande de matériaux,
- proposer le cas échéant un mode opératoire et/ou une implantation différente afin de limiter les nuisances du chantier, (sujets à construire, gros œuvre et travaux publics avec corrigés types).

b) Une seconde étude de cas suivi d'un entretien technique, portant sur la mise en œuvre d'un chantier (UC2) :

À partir du dossier de la première étude de cas, il sera demandé au candidat :

- d'installer le chantier et d'implanter les ouvrages sur un plan de situation en tenant compte des indications portées sur le document,
- de lister les protections, le matériel, les matériaux ainsi que l'ensemble des protections individuelles et collectives nécessaires à la réalisation des travaux ordonnancés (sujets à construire, gros œuvre et travaux publics avec corrigés types).

L'entretien technique portera sur les techniques d'animation et d'organisation de l'intervention des différentes équipes sur le terrain.

(Questionnaires GO et TP à prévoir).

c) Une troisième étude ce cas suivi d'un entretien technique, ayant pour cadre la réception des travaux et le repliement du chantier (UC3) :

À partir d'une fiche de non-conformité fournie, le candidat devra :

- programmer et organiser les travaux afin d'y remédier,
- prévoir un planning de finition,
- réaliser l'inventaire des matériels et matériaux nécessaires à ces travaux. (Sujets à construire Gros œuvre et travaux publics avec corrigés types).

L'entretien technique portera sur la prise en compte de l'environnement lors du repliement du chantier et sur l'organisation du rapatriement des matériels et matériaux. (Questionnaires GO et TP à prévoir).

d) Un entretien final avec le jury destiné à vérifier la vision globale du métier, les aptitudes requises pour occuper l'emploi ainsi que son projet professionnel et son appréhension du monde du travail.

Le niveau du candidat est évalué sur chaque compétence à partir des appréciations suivantes définies dans les grilles d'évaluation fournies aux membres du jury :

- acquis,
- non acquis.

3.2 Capitalisation d'unités

Modifié par arrêté n° 2018-447/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2628

Dans le cas d'un parcours de formation par capitalisation, les unités capitalisables font l'objet d'une notation issue des sessions d'examen évaluant les différentes compétences des domaines constitutifs de l'unité.

Un entretien final avec le jury destiné à vérifier la vision globale du métier, les aptitudes requises pour occuper l'emploi ainsi que son projet professionnel et son appréhension du monde du travail.

3.3 (*Modifié par arrêté n° 2018-447/GNC du 06-03-2018 - art. 1 - JONC n° 9522 du 15-03-2018 p. 2628*) Pour l'accès à la certification du candidat issu d'un parcours VAE : une fois leur recevabilité obtenue, les candidats souhaitant faire valider les acquis de leur expérience, rédigeront un livret 2 présentant leur pratique professionnelle sur chacune des 3 activités composant le CQP de Chargé de chantier. Ce dossier remplace les 3 études de cas. Le jury recevra, après lecture de ce livret, les candidats pour un entretien technique sur son contenu et lors d'un entretien final.

4. Organisation de l'évaluation pour l'accès direct au CQP

4.1 Les épreuves d'évaluation pour le candidat au CQP de chargé de chantier

Épreuve 1 : Mise en situation professionnelle

Étude de cas relative à la préparation d'un chantier.

Durée : 5 heures.

Compétences évaluées :

- prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier,
- participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel,
- préparer l'intervention des équipes d'un chantier,
- proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier,

Détail d'organisation de l'épreuve :

Le candidat devra procéder à l'analyse d'un dossier technique. Cette étude devra lui permettre de :

- positionner certains éléments constitutifs du chantier (engins de levage, zone de trie…,),
- évaluer les besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel,
- bâtir l'activité des équipes en fonction des travaux,
- définir les dispositifs de sécurité,
- établir un planning de réalisation des travaux,
- élaborer les modes opératoires pour la réalisation des ouvrages,
- quantifier une commande de matériaux,
- proposer le cas échéant un mode opératoire et/ou une implantation différente afin de limiter les nuisances du chantier.

Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant un surveillant devra être présent tout au long de son déroulement.

Épreuve 2 : Mise en situation professionnelle

Phase 1 / Étude de cas relative à la mise en œuvre d'un chantier

Durée : 1 heure

Compétences évaluées :

- installer le chantier,
- implanter les ouvrages,
- exécuter les travaux dans le respect des délais imposés.

Détail d'organisation de l'épreuve :

À partir du dossier de la première étude de cas, il sera demandé au candidat :

- d'installer le chantier et implanter les ouvrages sur un plan de situation en tenant compte des indications portées sur le document,
- de programmer une journée de travail en tenant compte des savoir-faire des ouvriers présents, des travaux à réaliser,
- de lister les protections, le matériel, les matériaux ainsi que l'ensemble des protections individuelles et collectives nécessaires à la réalisation des travaux ordonnancés.

Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant, un surveillant devra être présent tout au long de son déroulement.

Phase 2 / Entretien technique relatif à la mise en œuvre d'un chantier

Durée : 30 minutes.

Compétences évaluées :

- animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier.

Détail d'organisation de l'entretien :

À partir de questions préalablement préparées, le candidat devra à l'aide d'un langage technique approprié expliquer comment :

- il anime une équipe sur un chantier,
- il fait adhérer les équipes à la démarche qualité et à la sécurité,
- il organise quotidiennement l'activité des équipes,
- il gère les tensions dans une équipe,
- quels outils il a à sa disposition pour rendre compte de l'activité et des incidents pouvant intervenir dans une journée.

Pour cet entretien, la présence du jury est obligatoire.

Épreuve 3 : Mise en situation professionnelle

Phase 1 / Étude de cas portant sur la réception des travaux

Durée : 1 heure.

Compétences évaluées :

- préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier,
- participer à la réception des travaux.

Détail d'organisation de l'épreuve :

À partir d'une fiche de non-conformité fournie, le candidat devra :

- programmer et organiser les travaux afin d'y remédier,
- prévoir un planning de finition,
- réaliser l'inventaire des matériels et matériaux nécessaires à ces travaux.

Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant un surveillant devra être présent tout au long de son déroulement.

Phase 2 / Entretien technique portant sur la réception d'un chantier

Durée : 20 minutes ;

Compétences évaluées :

- préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier.

Détail d'organisation de l'entretien :

À partir de questions préalablement préparées, le candidat devra à l'aide d'un langage technique approprié expliquer comment :

- il prend en compte l'environnement lors du repliement du chantier,
- il organise le rapatriement des matériels et matériaux.

Pour cet entretien, la présence du jury est obligatoire.

Épreuve 4 :

Type d'épreuve : entretien final.

Durée : 30 minutes.

Compétences évaluées :

- la vision globale du métier d'assistant chef de chantier GO-TP,
- les aptitudes requises pour occuper l'emploi,
- la représentation du monde de l'entreprise,

Détail d'organisation de l'épreuve :

Cet entretien doit permettre d'échanger sur l'expérience et la pratique que le candidat a acquise tout au long de son parcours, de son projet professionnel etc…

Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.

La durée totale de l'épreuve par candidat est de 8h20 dont 1h20 minutes avec le jury.

4.2 Tableau récapitulatif des épreuves d'évaluation pour le candidat au CQP de chargé de chantier

Type d'épreuve	Compétences évaluées	Durée	Détail d'organisation
1. Étude de cas relative à la préparation d'un chantier	1. Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier 2. Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel 3. préparer l'intervention des équipes d'un chantier 4. Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier	5h00	Le candidat devra procéder à l'analyse d'un dossier technique. *Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire.* *Cependant, un surveillant devra être présent tout au long de cette épreuve*
2. a. Étude de cas relative à la mise en œuvre d'un chantier	5. Installer le chantier 6. Implanter les ouvrages 7. Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés	1h00	Le candidat se servira de l'analyse effectuée lors de la première épreuve pour réaliser ce travail. Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant un surveillant devra être présent tout au long de cette épreuve.
2. b. entretien technique relatif à la mise en œuvre d'un chantier	8. Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier	0h30 mns	Le candidat devra répondre à des questions, imposées, sur le thème de l'animation d'équipe et la coordination de chantier. Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.
3. a. Étude de cas portant sur la réception des travaux	9. Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier 10. Participer à la réception des travaux	1h00	Le candidat se servira d'une fiche de non-conformité fournie pour réaliser cette étude. Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant, un surveillant devra être présent tout au long de cette épreuve.
3. b. Entretien technique portant sur la réception d'un chantier	9. Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier	0h20 mns	Le candidat devra répondre à des questions imposées sur le thème du repliement du chantier. Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.

Type d'épreuve	Compétences évaluées	Durée	Détail d'organisation
4. Entretien final	La vision globale du métier d'assistant chef de chantier GO-TP Les aptitudes requises pour occuper l'emploi La représentation du monde de l'entreprise	0h30 mns	Cet entretien doit permettre d'échanger sur la représentation que le candidat a du métier… Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.
Durée de l'épreuve par candidat 8h20 dont 1h20 avec le jury			

4.3 Tableau récapitulatif des compétences professionnelles de la certification et les critères d'évaluation

Compétences	Critères d'évaluation	Étude de cas	Entretien technique	Entretien final
Préparer le chantier				
Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier	- la cohérence des documents est vérifiée - les cotations des plans, les réservations et implantations sont vérifiés et les incohérences clairement identifiées - les problèmes techniques sont appréhendés - les dossiers sont complétés des éléments manquants (plans, notices descriptives, etc…) - les mesures environnementales voulues par maître d'ouvrage sont prise en considération - les nuances particulières du chantier sont repérées	✓	-	-
Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel	- les quantitatifs sont exactes - le degré de connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux est sans défaut préjudiciable - les choix de matériels sont appropriés au chantier.	✓	-	-
Préparer l'intervention des équipes d'un chantier	- la méthode de l'estimation des besoins en main d'œuvre est maîtrisée - la courbe de main d'œuvre présente un profil cohérent - les situations à risques sont maîtrisées et les solutions préventives à mettre en œuvre sont adéquates - le planning de réalisation des travaux est en adéquation avec le planning TCE contractuel	✓	-	-
Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances d'un chantier	- les engagements pris par l'entreprise sont respectés - les dispositions en faveur du voisinage et du développement durable comme par exemple la localisation des dispositifs de récupération et le tri des déchets sont mis en œuvre - les principes de base de l'éco construction sont respectés	✓	-	-
Participer à la mise en œuvre du chantier				
Installer le chantier	- le chantier est installé conformément au plan et aux quantités de matériels et matériaux prévus - les consignes utiles à la sécurité des intervenants sont données - les métrés reportés présentant ces quantités exactes et des libellés précis - les points singuliers du site ont été répertoriés - l'installation du chantier est réalisée	✓	-	-
Implanter les ouvrages	- les implantations sont conformes aux plans GO-TP - les tolérances dimensionnelles des différents éléments qui constituent l'ouvrage sont respectées conformément aux règles en vigueur - les croquis et plans sont exploitables - les carnets de nivellement doivent être correctement renseignés pour que le travail topographique soit transférable - la traçabilité des méthodes et des moyens de contrôle utilisés est à disposition des responsables - les consignes de sécurité et le port des EPI sont respectés	✓	-	-
Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés	- les croquis précisant les phasages sont facilement lisibles et conformes aux plans et aux rotations - la planification journalière des tâches élémentaires d'une méthode d'exécution en fonction des savoir-faire des équipes et des ouvrages est réalisée - les aplombs, alignements et niveaux sont vérifiés	✓	-	-
Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier	- le candidat utilise un vocabulaire précis et compréhensible pour donner les consignes - la méthode de communication est pertinente et tient compte des interlocuteurs - le candidat est sensible à la démarche qualité - les règles d'hygiène, de sécurité sont connues et maîtrisées - le candidat est capable de gérer une situation difficile - le candidat maîtrise les outils de communication pour la sensibilisation sur des points techniques ou SPS	-	✓	-
Finaliser et réceptionner les travaux				
Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier	- organisation finitions : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité - utilisation adéquate des produits de finition. Inventaire : fiches d'état du matériel et des matériaux nécessaires à la levée des non-conformités - le candidat connaît les procédures et applique les règles propres à l'entreprise concernant le rapatriement - le candidat connaît et prend en compte les mesures limitant les nuisances du chantier - le rapatriement est organisé en tenant compte des consignes	✓	✓	-
Participer à la réception des travaux	- la construction des ouvrages d'un chantier du BTP est conforme aux spécifications de qualité définies par le cahier des charges, la réglementation et le marché de travaux - la fiche de non-conformité est comprise - les fiches de réception sont réalisées sans réserve de non-conformité - organisation de la levée des réserves (finitions et travaux de reprises) : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité	✓	✓	-

5. Composition et fonctionnement du jury

Le jury est composé de deux (2) professionnels du secteur (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'entreprises du BTP…), ayant au minimum 5 années d'expérience.

Les membres du jury sont désignés paritairement et habilités par la branche professionnelle.

Les membres du jury sont souverains dans leurs décisions. Ils ne peuvent être ni parents, ni alliés des candidats, ni avoir de lien hiérarchique.

Pour les préparer à leur rôle, l'autorité certificatrice réunira les membres du jury avant le passage des épreuves.

Sur une base de 8 candidats, un temps de correction des études de cas (60 minutes X 8 dossiers = heures) devra être pris en compte en plus de la présence estimée du jury pour les entretiens.

6. conditions particulières de surveillance et de confidentialité prévues au cours de l'épreuve de synthèse

Le surveillant de l'épreuve doit ramasser les documents manuscrits ainsi que les brouillons à la fin de chaque épreuve et les remettre dans la chemise du dossier candidat (les brouillons seront détruits).

7. Conditions de délivrance du CQP

Le certificat de qualification professionnelle de chargé de chantier est délivré aux candidats ayant satisfait à l'ensemble des épreuves et validé l'ensemble des modules.

La décision est prise une fois que l'ensemble des compétences le constituant ait été évaluée acquise.

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

Toutefois, en cas de non-acquisition d'un critère jugé essentiel par les membres du jury, ceux-ci pourront, après délibération, décider de ne pas valider la compétence.

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

Les candidats validant partiellement la certification, devront repasser les épreuves du ou des modules manquant sous un délai maximal de 5 ans à compter de l'obtention du premier composant.

8. Plateau technique pour le CQP : Chargé de chantier

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

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

• Désignation et description des locaux pour l'examen

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

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

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

Locaux assurant la confidentialité des échanges.

• Les équipements pour l'épreuve finale

Désignation et description	Dotation collective évaluée pour un nombre de 8 candidats maximum	Dotation individuelle
Postes de travail	-	Table de travail suffisamment grande pour y déplier des plans de grand format A0, et/ou panneau d'affichage Une chaise
Machines et matériel	Un tableau mural type « Velléda » de 2 m² environ avec feutres de couleur et effaceur, ou tableau papier pour groupe de 4 candidats maximum	Un micro-ordinateur équipé a minima de Windows 98 comprenant Word et Excel en bon état de fonctionnement, vidé de tout fichier de travail, relié à une imprimante (individuelle ou réseau) et déconnecté du réseau interne et externe
Outillage	-	-
Petit outillage	-	Fournitures scolaires classiques comprenant impérativement une calculette, un triple décimètre, une gomme et un ensemble de crayons de couleur
Équipements protection individuelle (EPI)	-	-
Matière d'œuvre	Support d'écriture (feuilles blanches format	Support (20 feuilles blanches format A4 et

Désignation et description	Dotation collective évaluée pour un nombre de 8 candidats maximum	Dotation individuelle
	A4 et A3)	10 feuilles blanches format A3). Matériel de dessin classique (crayon, gomme, règle plate graduées et équerre), calculette (4 opérations), crayons de couleur et fournitures scolaires de base
Documentation	-	Bordereau ou bibliothèque de prix
Autres	-	-

ARRÊTÉ N° 2015-247/GNC DU 24 FÉVRIER 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 34 DU 13 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS - TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 34 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments - Travaux Publics », signé le 13 novembre 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 34 DU 13 NOVEMBRE 2014 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS - TRAVAUX PUBLICS »

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 de maintenance d'engins » possède des capacités et des compétences assurant le bon déroulement des opérations de maintenance curative ou préventive des engins et il garantit les conditions de sécurité de travail pour son équipe. Il est 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'assurer le suivi de l'intervention,
- d'évaluer le respect des règles de l'art dans le cadre d'une intervention et prendre en compte l'obligation de résultat et le devoir de conseil,
- de prendre en charge les problèmes liés à la prévention des risques professionnels (hygiène et sécurité),
- d'animer l'équipe et développer l'esprit de service client,
- d'évaluer les performances, connaissances et compétences comportementales individuelles et de réaliser les entretiens individuels de ses collaborateurs,
- de rendre compte de ses activités développées.

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

Conformément à la délibération n° 39/CP du 29 novembre 2006 qui permet à toute branche professionnelle de créer des référentiels d'emploi et de certification et de demander leur inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie, les professionnels ont décidé la création du CQP « Technicien supérieur de maintenance d'engins » dans les branches « Commerce et dives », « 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-NC	- CSTC-FORCE OUVRIÈRE
- CGPME	

Première partie
Référentiel d'emploi
« Technicien supérieur 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 dives
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 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
D - Évolution possible

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 comme 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 à 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.

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe	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
	Signaler les accidents du travail	Intervenir en cas d'accidents du travail	Éléments de rédaction de rapport d'accident du travail, transmission d'informations
	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE	Identifier des améliorations possibles d'organisation de postes de travail	Ergonomie des postes de travail, gestes et postures
			Identification des dangers
			Maîtrise des différents postes de travail
			Argumenter
Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences…)	Appliquer les règles de gestion du personnel	Organiser les temps de travail de chaque collaborateur	Notions de base réglementaires et/ou juridiques en ressources humaines (code du travail…)
		Remplir les outils de suivi des pointages de ses collaborateurs	
Animer son équipe	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
		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 collaborateurs	Mener un EAE entretien annuel d'échange	Principe des EAE
			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.

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Planifier les interventions	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance	Identifier les compétences humaines disponibles	Connaissance des compétences techniques individuelles des collaborateurs et leurs

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
			habilitations
		Identifier les compétences matérielles disponibles	Connaissances des outillages nécessaires aux différents types d'intervention
		Identifier les durées d'intervention et leur complexité	Maîtrise technique des opérations de maintenance
			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
	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 sous-traitants	Connaissance des opérations de maintenance
Gérer la mise en œuvre de la planification *Suivre les coûts des opérations**	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs	Remplir un ordre de travail	Ordre de travail
		Expliquer la tâche si besoin	
	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
	Établir ou renseigner les documents de facturation client	Établir un devis / une facture ou identifier les éléments nécessaires à leur rédaction	Devis, facture : étapes et documents
Assure les visites légales des engins	Programmer les différentes visites	Identifier les différentes visites légales et leurs durées	Différents types de visites légales
		Rédiger ou transmettre les éléments des documents associés	Documents des visites légales

** Les activités ou compétences marquées d'un astérisque (*) et en italique ne sont pas systématiques mais sont rencontrées dans certaines entreprises.*

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.

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Diagnostiquer et expertiser les pannes, y compris avec la	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses	Identifier une panne, un problème	Connaissances techniques
			Méthodologie de diagnostic

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
documentation technique	conséquences		Utilisation des outils de diagnostics
			Techniques et appareils de mesure
			Impacts des modes de conduite des utilisateurs sur les pannes
		Effectuer des tests	Différents tests de vérification
		Définir les actions correctives à mettre en œuvre, en toute sécurité	Connaissances techniques
			Règles d'hygiène et de sécurité
		Évaluer les impacts financiers*	Coûts des pièces et des interventions
	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative	Préparer une intervention en toute sécurité	Analyse de risque avant intervention Consignation des machines / engins
			Règles d'hygiène et de sécurité
		Préparer et programmer les étapes des différentes révisions des engins (250, 500…)	Activités et étapes des différentes opérations de maintenance préventive (250, 500…)
		Contrôler et réparer des circuits électriques, remplacer des éléments défectueux	Courants, circuits de démarrage, de stockage d'énergie, d'éclairage, de signalisation, relais : description et fonctionnement
			Lecture de schémas électriques
			Contrôle et mesure électriques
			Pose d'accessoires électriques
		Contrôler et réparer des composants électroniques, remplacer des éléments défectueux	Composants électroniques des engins (capteurs, actionneurs…) : description et fonctionnement
			Réglage et contrôle des composants électroniques
		Contrôler et réparer des circuits hydrauliques, replacer des éléments défectueux	Notions de débit - pression, hydrostatique
			Spécificités des différentes huiles et fonctionnement des différents systèmes de lubrification
			Circuits hydrauliques : description et fonctionnement
			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 éléments défectueux	Directions mécaniques ou à distance : description des éléments constitutifs et fonctionnement
			Direction hydraulique :

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

** Les activités ou compétences marquées d'un astérisque (*) et en italique ne sont pas systématiques mais sont rencontrées dans certaines entreprises.*

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.

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Assurer la disponibilité des pièces détachées	Assure les commandes de pièces détachées	Gérer des stocks	Gestion de stocks
			Inventaires
		Établir ou valider des bons de commandes	Étapes et documents d'une commande
			Réglementation douanière spécifique à l'importation en Nouvelle-Calédonie
			Anglais technique

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
			Notions de coûts des pièces détachées
*Gérer le budget**	Gérer le budget des pièces détachées	Identifier les coûts des différentes pièces	Établir 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

** Les activités ou compétences marquées d'un astérisque (*) et en italique ne sont pas systématiques mais sont rencontrées dans certaines entreprises.*

Mission 5 : Assurer 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.

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 sécurité	Réparer ou réviser un véhicule léger	Connaissances techniques en véhicules légers
			Règles d'hygiène et de sécurité
Assurer la disponibilité des outillages	Assurer les commandes d'outillages	Établir ou valider les bons de commandes	Étapes 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…)

** Les activités ou compétences marquées d'un astérisque (*) et en italique ne sont pas systématiques mais sont rencontrées dans certaines entreprises.*

D - Évolution 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.

Deuxième partie
Référentiel de certification
« Technicien supérieur 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 bâtiments et travaux publics

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

Table des matières

Cadre de la formation
A. Organismes de formation
Conditions d'habilitation d'un organisme de formation conduisant à une action CQP
Évaluation 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

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 de 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

Évaluations en centre de formation
Évaluations 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 Engins 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.

Également, 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 au mieux la liaison entreprise - organisme de formation doivent être définis au préalable. Également, les modalités d'association du triptyque « salariés en formation - tuteur en entreprise - équipe pédagogique » au processus d'apprentissage seront précisés.

4. Assurer, sou 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.

Évaluation 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 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.

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 sur le territoire.

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 Engins 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 ci-dessous :

	Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés en activité	Validation des acquis de l'expérience

		Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés en activité	Validation des acquis de l'expérience
Prérequis	Niveau formation minimum	Titulaire d'un diplôme de niveau IV, de préférence en rapport avec l'activité	• titulaire du CQP TMEMMTP (1) 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	Être demandeur d'emploi	Être salarié(e) de l'entreprise d'accueil	-
	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 non 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	-
	Évaluations	Se soumettre aux épreuves d'évaluation prévues pour cette voie d'accès		
Évaluations	Évaluations en cours de formation	X	X Pour les modules du parcours de formation prescrit	-
	Évaluations au sein de l'entreprise	X	X	-
	Rapport d'activité en entreprise	X	X	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 »
	Épreuve finale de mise en situation	X	X	X
	Entretien avec le jury	X	X	X

(1) Certificat de qualification professionnelle « technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics ».

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, a 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 les 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

Mission	Activités	N°	Compétences	Modalités				
				rapport	épreuve finale	en entreprise	en cours de formation	non évaluées
Animer et encadrer une équipe de mécaniciens et/ ou techniciens	Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe	C1	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	x				
		C2	Signaler les accidents du travail					
		C3	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE					
	Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...)	C4	Appliquer les règles de gestion du personnel	x				
	Animer son équipe	C5	Accompagner le développement les compétences de son équipe au quotidien				x	
		C6	Communiquer et dynamiser son équipe					
		C7	Suivre et évaluer ses collaborateurs					
		C8	Accompagner les nouveaux arrivants					
		C9	Gérer des conflits					
	Rendre compte à la hiérarchie	C10	Rendre compte de sa gestion de ressources humaines à la hiérarchie					x
Assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance	Planifier les interventions	C11	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance		x			
		C12	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages					
		C13	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions					
		C14	Prendre en compte les aléas et les urgences					
		C15	Assurer la relation avec le client					
	Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site	C16	Optimiser la maintenance curative et préventive	x				
	Assurer le suivi de la maintenance externalisée	C17	Gérer les interventions des sous-traitants				x	
	Gérer la mise en œuvre de la planification	C18	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs	x				
		C19	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations (logiciel)					
	Suivre les coûts des opérations	C20	Gérer un budget d'intervention				x	
		C21	Etablir ou renseigner les documents de facturation client					
	Assurer les visites légales des engins	C22	Programmer les différentes visites				x	

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

Mission	Activités	N°	Compétences	Modalités				
				rapport	épreuve finale	en entreprise	en cours de formation	non évaluées
Garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive ou curative	Diagnostiquer et expertiser les pannes, y compris avec la documentation technique	C23	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences		x			
		C24	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative					
		C25	Utiliser et mettre à disposition la documentation technique					
	Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier	C26	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité			x		
	Garantir la qualité des opérations de maintenance	C27	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs				x	
		C28	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin					
	Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client	C29	Transmettre un compte-rendu d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien			x		
		C30	Archiver un compte-rendu ou un carnet d'entretien					
		C31	Conseiller suite à une intervention					x
Gérer les stocks de pièces détachées	Assurer la disponibilité des pièces détachées	C32	Assurer les commandes de pièces détachées				x	
	Gérer le budget	C33	Gérer le budget des pièces détachées				x	
	Réception des marchandises	C34	Assurer la réception et la conformité de la commande					x
Assurer la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe	Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C35	Programmer les interventions (révisions, réparations...)				x	
	Gérer des contrats de sous-traitance	C36	Suivre les contrats et vérifier leur exécution				x	
	Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C37	Organiser et intervenir, en toute sécurité				x	
	Assurer la disponibilité des outillages	C38	Assurer les commandes d'outillages				x	
		C39	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils					
	Garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe intervient	C40	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier				x	

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires » (attention le candidat aura soit la C26 soit la C40 comme éliminatoire et non les deux)
Les compétences en bleu sont les compétences non évaluées

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
Évaluations	Nombre de compétences évaluées	37	x (selon le parcours prescrit)	17
	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) • 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) • 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)
	Nombre minimum de compétences pour valider le diplôme	**26**	**70 % de x** ***(arrondi au nombre entier inférieur)***	**12**

Évaluations 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	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
Animer son équipe (mission 1)	C5	Accompagner le développement les compétences de son équipe au quotidien	Épreuve 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 compétences manquantes sont listée pour justifier le choix de l'intervenant sur la taches.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C6	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 envoie en intervention et envoie un mail de confirmation.	2 heures	La prise de parole se fait devant l'équipe.				3 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes et 1 critère partiel ou 3 critères conformes	moins de 2 critères conformes ou 3 critères partiels	moins de 2 critères partiels
					Les courriers électroniques sont correctement lus et envoyés.							
					Les tâches sont réparties aux équipiers .							
	C7	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 entretien annuel d'échanges sont abordées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C8	Accompagner les nouveaux arrivants	Jeu de rôle : un groupe de 2 stagiaires arrivent dans l'atelier et le candidat doit les accueillir et leur présenter l'atelier	1 heure	L'atelier et son fonctionnement est présenté (outillages, engins, ateliers, règles de sécurité)				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
					L'équipe est présenté (formateurs, collègues)							
	C9	Gérer des conflits	Jeu de rôle : le candidat est mis en situation de conflit (client/ équipe, inter-équipe...).	0.5 heure	L'attitude d'écoute est assurée.				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
					Une piste de solution est proposée.							
Assurer le suivi de la maintenance externalisée (mission 2)	C17	Gérer 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 externalisée sont justes.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Suivre les coûts des opérations (mission 2)	C20	Gérer un budget d'intervention	Épreuve sur table ou QCM sur les éléments d'un contrat et son suivi	2 heures	Les informations nécessaires à la rédaction d'un contrat sont comprises.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C21	Établir ou renseigner les documents de facturation client	Épreuve sur table : établir un devis ou une facture	1 heure	Les différents éléments du devis et/ou d'une facture sont bien renseignés.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer les visites légales des engins (mission 2)	C22	Programmer les différentes visites	Épreuve sur table ou QCM : le candidat doit planifier les entretiens périodiques recommandés d'un parc d'engins.	2 heures	Les différents entretiens périodiques recommandés sont bien planifiés.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Activités	N°	Compétence	Détails de l'épreuve		Critères	Conforme	Partielle-ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Garantir la qualité des opérations de maintenance (mission 3)	C27	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs	Jeu de rôle : le candidat conseille un collaborateur sur une opération de maintenance, vérifie le travail et déconsigne le véhicule.	3 heures	Un collaborateur est suivi et conseillé sur une opération de maintenance.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C28	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin			Les différents points de contrôle sont vérifiés avant la remise en route de l'engin et la consignation a été enlevée.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer la disponibilité des pièces détachées (mission 4)	C32	Assurer les commandes de pièces détachées	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 commune avec la compétence C38 – commande d'outillages)	3 heures	Les contraintes réglementaires d'une commande sont maîtrisées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer le budget (mission 4)	C33	Gérer le budget des pièces détachées			Les éléments du budget sont compris.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)	C35	Programmer les interventions (révisions, réparations...)	Étude de cas : planification des révisions du parc de véhicules d'intervention, sous-traitée par un prestataire	2 heures	Les différentes révisions sont connues.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer des contrats de sous-traitance (mission 5)	C36	Suivre les contrats et vérifier leur exécution			Les éléments d'un contrat de prestation sont connus.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)	C37	Organiser et intervenir, en toute sécurité (les opérations de maintenance des véhicules d'intervention)	Étude de cas : planification des révisions du parc de véhicules d'intervention, géré en interne	2 heures	Les différentes révisions sont connues.				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
					Les éléments majeurs de la mécanique véhicule léger sont compris.							
Assurer la disponibilité des outillages (mission 5)	C38	Assurer les commandes d'outillages	Épreuve commune avec celle des compétences C32 et C33 (commande et budget de pièces détachées)	-	-				-	-	-	-
	C39	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils	Évaluation tout au long de la formation : observation des formateurs sur l'attitude du candidat à vérifier ses outils	-	Les outils sont vérifiés avant et après utilisation.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Garantir la mise en sécurité des bâtiments dans lesquels l'équipe intervient (mission 5)	C40	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier	QCM sur l'évaluation des risques en ateliers	1,5 heures	Les différents risques sont compris.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

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

Évaluations 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. À 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. À 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	N°	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)	C26	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité	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)				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
					Les règles de circulation sont respectées (vitesse, sens, priorité...)							
Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client (mission 3)	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
	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	critère non conforme

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	N°	Compétence	Critères	Conforme	Partiellement conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe (mission 1)	C1	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	L'étape de vérification du port des EPI par l'équipe est décrite.				3 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes et 1 critère partiel ou 3 critères conformes	moins de 2 critères conformes ou 3 critères partiels	moins de 2 critères partiels
			La démarche de consignation est décrite.							
			Les dangers potentiels des différents postes de travail de l'équipe sont identifiés.							
	C2	Signaler les accidents du travail	La démarche de signalisation d'un accident du travail est décrite.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
			Les éléments nécessaires à la déclaration sont détaillés.							
	C3	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.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...) (mission 1)	C4	Appliquer les règles de gestion du personnel	Les étapes de suivi de pointage des équipes sont détaillées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site (mission 2)	C16	Optimiser la maintenance curative et préventive	Un avis constructif est émis sur la planification des opérations de maintenance curative ou préventive.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer la mise en œuvre de la planification (mission 2)	C18	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs	L'ordre de travail ou son équivalent est rempli correctement.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C19	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations	Les indicateurs majeurs de suivi d'activité sont présentés et expliqués.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

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,
- 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. Étude 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	N°	Compétence	Critères	Conforme	Partielle-ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Planifier les interventions (mission 2)	C11	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance	Les différentes opérations de maintenance à mener sont listées et leur durée est précisée.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
			Pour chaque opération, le ou les collaborateurs sont identifiés ainsi que les outils nécessaires à l'intervention.							
	C12	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages	La demande d'accès sur site est prévue.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
			La durée de déplacement est intégrée dans la planification.							
	C13	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions	Les pièces détachées nécessaires à la réparation sont identifiées.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
			La disponibilité des pièces est vérifiée.							
	C14	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
	C15	Assurer la relation avec le client	Le client est informé du traitement de sa demande.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

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

ARRÊTÉ N° 2015-615/GNC DU 21 AVRIL 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 35 DU 21 JANVIER 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 35 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics », signé le 21 janvier 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette 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° 35 DU 21 JANVIER 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

898 F à compter du 1er janvier 2015

900 F au 1er juillet 2015

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 au 1er janvier 2015		
Position A		3 739 622 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 480 838 F.CFP
	Catégorie 2	5 813 945 F.CFP
Position C		7 438 126 F.CFP

À compter du 1er juillet 2015, ces rémunérations seront augmentées de 0,22 %, soit :

Rémunération annuelle au 1er juillet 2015		
Position A		3 747 849 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 490 695 F.CFP
	Catégorie 2	5 826 736 F.CFP
Position C		7 454 490 F.CFP

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 21 janvier 2015

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- CGPME
- UPA

Représentants des salariés

- CSTC FORCE OUVRIÈRE
- COGETRA
- CSTNC
- USOENC
- FCCNC

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » AU 1ER JANVIER 2015

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er janvier 2015 en Frs CFP	
Niveaux	Échelons	Ouvriers, Employés, Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers, Employés, Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérarchiques	Code de désignation	Indices hiérarchiques	Code de désignation	898 F le point	
I	1er	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ème	176	O1 E2	-	-	158 048	-
	3ème	179	O2 E3	-	-	160 742	-
II	1er	188	O3 E4 ET1	-	-	168 824	-
	2ème	202	P1 E5 ET2	-	-	181 396	-
	3ème	216	P2 E6 ET3	-	-	193 968	-
III	1er	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	207 438	221 959
	2ème	246	HQ E8 ET5	-	-	220 908	-
	3ème	264	E9 ET6	282,48	AM2	237 072	253 667
IV	1er	274	E10 ET7	293,18	AM3	246 052	263 276
	2ème	287	ET8	-		257 726	
	3ème	302	ET9	323,14	AM4	271 196	290 180
V	1er	314	ET10	335,98	AM5	281 972	301 710
	2ème	344	ET11	368,08	AM6	308 912	330 536
	3ème	369	ET12	394,83	AM7	331 362	354 557

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » AU 1ER JUILLET 2015

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er juillet 2015 en Frs CFP	
Niveaux	Échelons	Ouvriers, Employés, Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers, Employés, Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérarchiques	Code de désignation	Indices hiérarchiques	Code de désignation	900 F le point	
I	1er	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ème	176	O1 E2	-	-	158 400	-
	3ème	179	O2 E3	-	-	161 100	-
II	1er	188	O3 E4 ET1	-	-	169 200	-
	2ème	202	P1 E5 ET2	-	-	181 800	-
	3ème	216	P2 E6 ET3	-	-	194 400	-
III	1er	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	207 900	221 453
	2ème	246	HQ E8 ET5	-	-	221 400	-
	3ème	264	E9 ET6	282,48	AM2	237 600	254 232
IV	1er	274	E10 ET7	293,18	AM3	246 600	263 862
	2ème	287	ET8	-		258 300	
	3ème	302	ET9	323,14	AM4	271 800	290 826
V	1er	314	ET10	335,98	AM5	282 600	302 382
	2ème	344	ET11	368,08	AM6	309 600	331 272
	3ème	369	ET12	394,83	AM7	332 100	355 347

ARRÊTÉ N° 2015-1479/GNC DU 28 JUILLET 2015 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 36 DU 17 MARS 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 36 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 17 mars 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 36 DU 17 MARS 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Contexte

Cet article modifie et remplace l'article 1er : « Contexte » de l'avenant n° 30.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 : Référentiel Emploi

Cet article modifie et remplace l'article 3 : « Référentiel professionnel » de l'avenant n° 30.

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

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

Article 3 : Référentiel de certification

Cet article modifie et remplace l'article 4 : « Référentiel de certification » de l'avenant n° 30.

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

- définit les caractéristiques de l'emploi,
- précise le découpage en deux certificats professionnels unitaires (CPU) correspondant aux deux activités type,
- précise le dispositif d'évaluation (les modalités d'évaluation et les moyens à mettre en œuvre),
- définit les critères d'appréciation et les seuils requis par compétences,
- précise les prérequis : 1 an d'expérience pour un niveau IV et 3 ans pour un niveau V.

Article 4 : Validité du CQP Assistant HSE

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

Article 5 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 17 mars 2015

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- CGPME NC	- CSTC-FORCE OUVRIÈRE
- MEDEF-NC	- USTKE

Annexe A

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« ASSISTANT HYGIÈNE SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT »
RÉFÉRENTIEL EMPLOI

Sommaire

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

1/ Contexte économique

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

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

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

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

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

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

Ainsi, par l'évolution des réglementations applicables en Nouvelle-Calédonie, comme la loi du pays du 19 octobre 2009, et par l'évolution des exigences des groupes internationaux, il est nécessaire de créer un emploi qui soit adapté aux besoins et à la taille des entreprises calédoniennes. Avec près de 1 600 entreprises employeurs dans les secteurs BTP, mine et industrie, et compte tenu que 81% d'entre elles ont moins de 10 salariés (source ISEE + MEDEF), les besoins estimés sont d'environ 100 personnes.

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

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

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

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

2/ L'emploi-type : assistant HSE

2.1/ Présentation de l'emploi

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

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

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

2.2/ Activités types

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

1/ Assurer la prévention HSE au sein de son unité,

2/ Réaliser les interventions HSE au sein de son unité.

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

Assurer la prévention HSE au sein de son unité	- Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP ; - Informer et communiquer sur les problématiques HSE.
Réaliser les interventions HSE au sein de son unité	- Tenir à jour les différents documents et registres sécurité ; - Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité ; - Alerter et intervenir en cas d'urgence ; - Participer à une enquête accident ; - Assurer la gestion des déchets et effluents.

2.3/ Référentiel emploi

2.3.1/ Préambule : aptitudes requises de l'assistant HSE

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

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

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

ACTIVITÉ : ASSURER LA PRÉVENTION HSE AU SEIN DE SON UNITÉ	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être
Participer à l'élaboration et à la mise à jour de l'EVRP	- participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - analyser une situation de travail dans son unité (expliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail) - identifier les comportements à risque dans son unité - identifier les acteurs de la prévention internes et externes à l'entreprise - identifier les dangers liés aux installations et aux équipements dans sa zone de travail - compléter les fiches de risque de l'EVRP	- connaître les notions de base (danger, risque) - connaître la réglementation liée au métier HSE - connaître l'origine réglementaire, le rôle et le contenu d'un EVRP - connaître les 9 principes généraux de prévention - connaître la typologie des dangers et les systèmes de prévention correspondants (spécificités BTP et industrie) - connaître les maladies professionnelles liées à l'activité - connaître le rôle et la mission des organismes en matière de santé - sécurité au travail (DTE, SMIT, CHSCT, …) - connaître les facteurs humains, organisationnels et techniques - connaître la logique d'une matrice EVRP	-
Informer et communiquer sur les problématiques HSE	- diffuser dans son unité les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication…) - aider à la préparation d'actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - animer des actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - participer le cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs (SMIT, CHSCT…) - recueillir et diffuser des statistiques AT/MP dans un objectif de sensibilisation	- connaître les principes de base des techniques de la communication - connaître les particularités de la communication écrite / orale - connaître les particularités de la communication à destinataire unique / multiple - connaître les outils de la communication (visuels, etc.) - connaître les notions de base des logiciels bureautiques (type word, excel, power, point…) - savoir lire les statistiques AT/MP	- rigueur - persuasion - curiosité - dynamisme

ACTIVITÉ : RÉALISER LES INTERVENTIONS HSE AU SEIN DE SON UNITÉ	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être

ACTIVITÉ : RÉALISER LES INTERVENTIONS HSE AU SEIN DE SON UNITÉ	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	- identifier les registres de sécurité (registre machines, registre des observations, registre des dangers graves et imminents, etc…) - mettre à jour les registres de sécurité - rechercher une information dans le(s) plan(s) de prévention - vérifier que les différents contrôles réglementaires de sécurité ont bien eu lieu (élingues, échafaudages, permis, etc.)	- connaître et identifier les principaux documents de sécurité obligatoires (registres, dossier EVRP, …) - connaître les obligations résultant des délibérations et lois de pays	-
Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail	- proposer des solutions opérationnelles de prévention et de protection dans son unité - vérifier que les EPC sont bien en place sur le poste de travail - vérifier que les EPI sont correctement portés - réagir face à une utilisation dangereuse - être capable de recherche des informations dans les textes réglementaires relatifs à l'hygiène, sécurité et santé - utiliser des outils de mesure liés à son activité - identifier les pictogrammes signalant les dangers - vérifier les habilitations nécessaires à son activité - vérifier que les contrôles réglementaires ont été suivis d'effet et le cas échéant, remonter l'information	- connaître la réglementation applicable en matière d'équipements de protection, individuels et collectifs en Nouvelle-Calédonie - connaître le vocabulaire utilisé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité - connaître l'existence des textes réglementaires relatifs à l'hygiène, sécurité et santé - connaître l'existence de la norme OSHAS 18001 - connaître l'existence des textes relatifs à l'amiante - connaître les risques des principaux polluants - connaître les principales habilitations de sécurité relatives à son activité	-
Intervenir en cas d'urgence	- pratiquer les gestes et actions de premiers secours - alerter les secours - faire stopper l'activité ou la manœuvre à risque en cas de danger imminent - intervenir en cas de départ de feu - identifier un danger et donner l'alerte - intervenir avec les professionnels de secours le cas échéant - adapter sa communication en situation difficile	- connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent (code du travail, article Lp. 264-8) - connaître les extincteurs à utiliser en fonction du type de feu - connaître les moyens d'extinction en fonction du type de feu - connaître les règles et gestes de premier secours	- réactif - persuasif, gestion du stress (faire preuve de sang-froid) - disponible
Participer à une enquête accident	- recueillir des informations sur l'accident auprès des acteurs identifiés - identifier les éléments matériels mis en cause - participer à l'analyse de l'accident - rendre compte à sa hiérarchie - être capable de faire remonter les informations factuelles à la personne responsable	- être sensibilisé aux méthodes d'analyse des accidents	- être rigoureux, synthétique et observateur - impartialité
Assurer la gestion des déchets et effluents	- vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets - vérifier la manipulation et le stockage des produits - réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts - alerter si nécessaire - identifier les pictogrammes	- avoir une sensibilisation aux principaux domaines de la protection de l'environnement - avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement - connaître l'existence des FDS, fiches de données Sécurité des produits - avoir connaissance de	-

ACTIVITÉ : RÉALISER LES INTERVENTIONS HSE AU SEIN DE SON UNITÉ	Savoir Faire	Savoir	Savoir Être
		l'existence de la charte chantier vert en vigueur	

Annexe B

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« ASSISTANT HYGIÈNE SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT »
RÉFÉRENTIEL CERTIFICATION

Sommaire

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

1/ Rappel sur l'emploi type

Assistant Hygiène Sécurité Environnement

1.1/ Références de la certification

1.1.1/ Fiche ROME

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

En revanche, il existe un certificat de qualification paritaire de la métallurgie « Correspondant Prévention Santé-Sécurité au Travail et Environnement » sans code ROME associé et dont le descriptif est équivalent :

« Le (la) titulaire de la qualification Correspondant Prévention Santé-Sécurité au Travail et Environnement (SSE), agit généralement sous la responsabilité d'un responsable de service.

À partir de référentiels internes établis, il/elle a pour mission de mettre en place des actions (en matière de santé sécurité au travail et environnement) visant à prévenir et maîtriser les risques professionnels au sein de l'entreprise, en lien avec les différents services et les différentes fonctions ».

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

1.1.2/ Nomenclature d'activités françaises (NAF)

74 : Services fournies principalement aux entreprises

746Z - Enquête et sécurité

1.1.3/ Niveau de la certification

Cette certification est de niveau IV.

1.1.4/ Code de la nomenclature NSE

343p - Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement

344r - Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)

1.1.5/ Domaine d'activités

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

1.2/ Les activités types

Deux activités-types composent le référentiel :

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

2/ Accès à la certification

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

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

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

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

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

2.2/ Les voies d'accès à la certification

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

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

2.3/ Conditions d'accès

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

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

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

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

Les candidats libres ne sont pas admis.

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

2.3.2/ L'accès par la V.A.E

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

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

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

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

3/ Certificat professionnel unitaire

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

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

L'activité et les compétences certifiées sont :

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

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

C2 - Informer et communiquer sur les problématiques HSE

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

L'activité et les compétences certifiées sont :

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

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

C4 - Veiller à la bonne application des règles HSE au sien de son unité

C5 - Intervenir en cas d'urgence

C6 - Participer à une enquête accident

C7 - Assurer la gestion des déchets et effluents

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

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

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

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

C2. Informer et communiquer sur les problématiques HSE

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

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

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

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

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

C5. Intervenir en cas d'urgence

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

C6. Participer à une enquête accident

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

C7. Assurer la gestion des déchets et effluents

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

L'ensemble de ces critères servira de base aux grilles d'évaluation propres à chaque session d'examen.

Deux seuils d'appréciation sont utilisés : acquis et non acquis

5/ Dispositifs et modalités d'évaluation

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

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

- L'évaluation formative,
- L'évaluation de certification.

Évaluation en centre de formation

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

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

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

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

C1 - Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP (activité 1),

C2 - Informer et communiquer sur les problématiques HSE (activité 2),

C3 - Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité (activité 2),

C4 - Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité (activité 2),

C5 - intervenir en cas d'urgence (activité 2),

C6 - Participer à une enquête accident (activité 2),

C7 - Assurer la gestion des déchets et effluents (activité 2).

Épreuve finale de mise en situation

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

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

1) Partie théorique

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

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

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

- Activité 1 ⇨ 6/10,
- Activité 2 ⇨ 15/25.

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

2) Partie pratique

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

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

Descriptif	Réalisation d'une animation courte de sécurité à partir d'un dossier (comprenant fiches et supports) tiré au sort parmi 5 propositions
Objectif	Le candidat doit être capable d'extraire et utiliser les données utiles parmi celles transmises pour préparer et réaliser son intervention. L'aisance orale n'est pas un critère d'appréciation
Durée	Préparation 15 minutes, présentation de 5 à 10 minutes maximum devant le jury
Plateau technique	Salle isolée avec une table et des chaises
Activités et compétences évaluées	C2 - Informer et communiquer sur les problématiques HSE

Il n'y a pas de note éliminatoire.

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

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

Le support multimédia devra comporter :

- Une seule situation de danger grave et imminent, la non détermination de cette dernière par le candidat est éliminatoire,
- Dix risques dont le candidat doit en identifier au minimum 5.

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

3) Entretien final avec le jury

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

- La présentation par le candidat des stages pratiques réalisés en entreprises à travers la restitution des feuilles de route (*) (temps maximum de 15 minutes),

- Un échange de questions/réponses sur les compétences en fonction de l'évolution du stagiaire lors de sa formation (évaluation formative) et lors de ses stages.

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

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

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

5.2.1/ Organisation de l'examen

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

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

- La programmation des sessions d'examen,
- La préparation de la session d'examen et son déroulement,
- La conformité des conditions matérielles au regard des exigences du référentiel de certification,
- La validité du jury et la préparation de ses membres,
- La convocation des jurys et des candidats,
- L'information aux candidats et du jury sur les modalités de déroulement des épreuves,
- La mise à disposition des membres du jury de tous les documents et espaces nécessaires à la session d'examen et à leur délibération,
- L'identité des candidats qui se présentent à la session d'examen,
- La rédaction des documents présentant les résultats aux épreuves et leur transmission pour validation à l'autorité certificatrice.

5.2.2/ Conditions de mise en œuvre spécifiques

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

5.3/ Modalités d'évaluation pour les candidats VAE

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

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

6/ Composition et fonctionnement du jury

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

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

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

7/ Conditions de délivrance de la certification

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

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

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

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

Ainsi :

Pour le CPU 1 :

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

Pour le CPU 2 :

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

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

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

8/ Plateau technique minimum

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

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

8.2/ Désignation et description des locaux pour l'examen

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

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

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

Locaux assurant la confidentialité des échanges.

Les équipements pour l'épreuve finale

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

ANNEXE - GRILLES D'ÉVALUATION
« Assistant Hygiène Sécurité et Environnement »

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

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

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

Compétence	Critères d'appréciation	Acquis	Non acquis
C3. Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité	Les différents registres par rapport à une activité sont identifiés		
	Un registre type donné est correctement complété		
	Les contrôles réglementaires des équipements sont identifiés		
C4. Veilleur à la bonne application des règles HSE au sein de son unité	Pour une situation donnée, le port des EPC/EPI sont correctement vérifiés		
	Les pictogrammes signalant les dangers sont correctement identifiés		
	Pour une situation donnée, les moyens de prévention sont correctement proposés		
	Les observations d'un contrôle réglementaire d'un équipement sont identifiées et prises en compte		
C5. Intervenir en cas d'urgence	Pour une situation d'urgence, les étapes d'intervention sont identifiées et respectées dans l'ordre		
	En cas de départ de feu, le moyen d'extinction adapté est correctement utilisé		
	Arrêter une situation dangereuse qu'il/elle a identifiée		
C6. Participer à une enquête accident	Les informations quant à un accident donné sont correctement recueillies		
	Les informations factuelles et non interprétées sont transmises		
	Les principales différentes méthodes d'analyse sont citées correctement		
C7. Assurer la gestion des déchets et effluents	Les pictogrammes sont correctement identifiés		
	Face à une situation donnée, les erreurs et les bonnes pratiques de stockage sont identifiées		
	L'application des consignes de tri sélectif est correctement vérifiée		

Annexe C

MODELÉ DE CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

« ASSISTANT HYGIÈNE SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT »

LOGO
de l'organisme ayant réalisé la formation

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

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

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

ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT

Est décerné à M. _____ _____

Né le 00 / 00 / 0000 A : Ville

Le Représentant des Professionnels **Le Titulaire du CQP**

ARRÊTÉ N° 2016-711/GNC DU 5 AVRIL 2016 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 37 DU 18 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 37 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 18 novembre 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 37 DU 18 NOVEMBRE 2015 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

905 F à compter du 1er janvier 2016

907 F au 1er mai 2016

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 au 1er janvier 2016		
Position A		3 768 837 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 515 843 F.CFP
	Catégorie 2	5 859 365 F.CFP
Position C		7 496 235 F.CFP

À compter du 1er mai 2016 :

Rémunération annuelle au 1er mai 2016		
Position A		3 777 082 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 525 722 F.CFP
	Catégorie 2	5 872 184 F.CFP
Position C		7 512 635 F.CFP

Article 3 : Modification de l'alinéa 1er de l'article 26 de l'accord professionnel sur les jours fériés

Les parties conviennent que le lundi 15 août est remplacé par le lundi de pentecôte et le 11 novembre est remplacé par le 1er novembre ;

La nouvelle rédaction de l'alinéa 1er de l'article 26 de l'accord professionnel sur les jours fériés est donc la suivante :

« Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises à compter du 1er janvier 2016, les 8 jours fériés ci-après :

1er janvier ; Lundi de Pâques ; 1er mai ; Jeudi de l'Ascension ; Lundi de Pentecôte ; 14 juillet ; 1er novembre ; 25 décembre. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2016**. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 18 novembre 2015

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- MEDEF-NC / BTP-NC	- USTKE
- MEDEF-NC	- CSTC-FO
	- USOENC
	- UT-CFE-CGC
	- FCCNC

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » AU 1ER JANVIER 2016

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er janvier 2016 en Frs CFP	
Niveaux	Échelons	Ouvriers, Employés, Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers, Employés, Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérarchiques	Code de désignation	Indices hiérarchiques	Code de désignation	905 F le point	
I	1er	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ème	176	O1 E2	-	-	159 280	-
	3ème	179	O2 E3	-	-	161 995	-
II	1er	188	O3 E4 ET1	-	-	170 140	-
	2ème	202	P1 E5 ET2	-	-	182 810	-
	3ème	216	P2 E6 ET3	-	-	195 480	-
III	1er	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	209 055	223 689
	2ème	246	HQ E8 ET5	-	-	222 630	-
	3ème	264	E9 ET6	282,48	AM2	238 920	255 644
IV	1er	274	E10 ET7	293,18	AM3	247 970	265 328
	2ème	287	ET8	-		259 735	
	3ème	302	ET9	323,14	AM4	273 310	292 442
V	1er	314	ET10	335,98	AM5	284 170	304 062
	2ème	344	ET11	368,08	AM6	311 320	333 112
	3ème	369	ET12	394,83	AM7	333 945	357 321

Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres :

Rémunération annuelle au 1er janvier 2016		
Position A		3 768 837 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 515 843 F.CFP
	Catégorie 2	5 859 365 F.CFP
Position C		7 496 235 F.CFP

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » AU 1ER MAI 2016

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er mai 2016 en Frs CFP	
Niveaux	Échelons	Ouvriers, Employés, Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers, Employés, Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérarchiques	Code de désignation	Indices hiérarchiques	Code de désignation	907 F le point	
I	1er	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ème	176	O1 E2	-	-	159 632	-
	3ème	179	O2 E3	-	-	162 353	-
II	1er	188	O3 E4 ET1	-	-	170 516	-
	2ème	202	P1 E5 ET2	-	-	183 214	-
	3ème	216	P2 E6 ET3	-	-	195 912	-
III	1er	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	209 517	224 183
	2ème	246	HQ E8 ET5	-	-	223 122	-
	3ème	264	E9 ET6	282,48	AM2	239 448	256 209
IV	1er	274	E10 ET7	293,18	AM3	248 518	265 914
	2ème	287	ET8	-		260 309	
	3ème	302	ET9	323,14	AM4	273 914	293 088
V	1er	314	ET10	335,98	AM5	284 798	304 734
	2ème	344	ET11	368,08	AM6	312 008	333 849
	3ème	369	ET12	394,83	AM7	334 683	358 111

Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres :

Rémunération annuelle au 1er mai 2016		
Position A		3 777 082 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 525 722 F.CFP
	Catégorie 2	5 872 184 F.CFP
Position C		7 512 635 F.CFP

ARRÊTÉ N° 2017-193/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 38 DU 1ER DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 38 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 1er décembre 2016, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 38 DU 1ER DÉCEMBRE 2016 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

909 F à compter du 1er janvier 2017

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 au 1er janvier 2017		
Position A		3 785 392 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 535 679 F.CFP
	Catégorie 2	5 885 103 F.CFP
Position C		7 529 163 F.CFP

Article 3

Les parties conviennent de se revoir à la fin du 1er semestre 2017.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2017**. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 1er décembre 2016

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC / BTP-NC
- MEDEF NC
- CGPME-NC
- UPA-NC

Représentants des salariés

- USTKE
- CSTC-FO
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- FCCNC

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » AU 1ER JANVIER 2017

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er janvier 2017 en Frs CFP	
Niveaux	Échelons	Ouvriers, Employés, Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers, Employés, Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérarchiques	Code de désignation	Indices hiérarchiques	Code de désignation	909 F le point	
I	1er	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ème	176	O1 E2	-	-	159 984	-
	3ème	179	O2 E3	-	-	162 711	-
II	1er	188	O3 E4 ET1	-	-	170 892	-
	2ème	202	P1 E5 ET2	-	-	183 618	-
	3ème	216	P2 E6 ET3	-	-	196 344	-
III	1er	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	209 979	224 678
	2ème	246	HQ E8 ET5	-	-	223 614	-
	3ème	264	E9 ET6	282,48	AM2	239 976	256 774
IV	1er	274	E10 ET7	293,18	AM3	249 066	266 501
	2ème	287	ET8	-		260 883	
	3ème	302	ET9	323,14	AM4	274 518	293 734
V	1er	314	ET10	335,98	AM5	285 426	305 406
	2ème	344	ET11	368,08	AM6	312 696	334 585
	3ème	369	ET12	394,83	AM7	335 421	358 900

Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres :

Rémunération annuelle au 1er janvier 2017		
Position A		3 785 392 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 535 679 F.CFP
	Catégorie 2	5 885 103 F.CFP
Position C		7 529 163 F.CFP

ARRÊTÉ N° 2018-229/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 39 DU 6 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 39 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 6 novembre 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 suscité 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° 39 DU 6 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

915 F à compter du 1er janvier 2018

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 au 1er janvier 2018		
Position A		3 810 376 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 565 614 F.CFP
	Catégorie 2	5 923 945 F.CFP
Position C		7 578 855 F.CFP

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 6 novembre 2017

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC / BTP-NC
- CGPME-NC

Représentants des salariés

- CSTC-FO
- COGETRA
- USOENC
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2018-447/GNC DU 6 MARS 2018 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 40 DU 16 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 40 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux publics » signé le 16 novembre 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 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° 40 DU 16 NOVEMBRE 2017 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT N° 33 DU 28 JUILLET 2014

Certificat de qualification professionnelle
« Chargé de chantier »

Article 1

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche précisent dans le présent accord les modalités de délivrance du CQP Chargé de Chantier.

La mise en œuvre du CQP Chargé de Chantier, au vu de la réalité de la situation du BTP sur le territoire, impose la révision de deux points du référentiel de certification.

Le présent accord modifie l'avenant n° 33 du 28 juillet 2014 sur la mise en place du dispositif permettant la délivrance du certificat de qualification professionnelle.

Le premier point concerne le niveau requis pour avoir accès à la formation.

Le niveau V avec un CAP est requis obligatoirement avec 2 ans d'expérience professionnelle et il s'avère que le vivier des candidats n'a pas de CAP mais a l'expérience requise permettant de suivre la formation.

Il convient donc d'assouplir le critère d'entrée en formation et de demander un niveau V (pas de diplôme obligatoire) et de l'expérience.

Le deuxième point concerne les modalités d'évaluation.

L'écriture actuelle du CQP Chargé de Chantier est difficile à adapter et son écriture sous forme modulaire est prévue au moment de la réactualisation.

Lors de la mise œuvre, l'organisme de formation a travaillé et évalué les personnes par modules.

Cela n'est pas clairement établi dans le référentiel de certification et le risque de ne pas pouvoir valider les CQP pour les participants est réel.

Aussi les parties conviennent d'ajouter à la modalité initiale d'évaluation globale par un examen final, la possibilité de validation par capitalisation des modules via un examen par unité capitalisable, organisé dans les conditions du référentiel de certification modifié en ce sens.

L'entretien final est accessible pour validation du CQP suite à la validation de l'ensemble des Unités Capitalisables.

Article 2 : Modifications

1. Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de modifier les conditions d'accès à la certification dans le référentiel de certification du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) intitulé : « Chargé de Chantier ».

Les points 2.1 et 2.2.2 du référentiel de certification sont remplacés par les dispositions suivantes :

2.1 Les voies d'accès à la certification :

Le Certificat de Qualification Professionnelle de « Chargé de Chantier » est accessible par 3 voies distinctes :

- Le parcours de formation continu ou en alternance, sanctionné par un examen final,
- Le parcours de formation par capitalisation des modules,
- La Validation des Acquis et de l'Expérience.

2.2 Conditions d'accès à la certification :

2.2.2 : Public concerné

La formation est accessible à des chefs d'équipe ayant au minimum 2 ans d'expérience dans le secteur du BTP.

2. Par ailleurs les partenaires sociaux conviennent de préciser l'examen final et les examens des Unités Capitalisables.

Examen final

Pour l'accès au CQP « Chargé de Chantier » à l'issue d'un parcours de formation, les compétences seront évaluées au vu de 4 épreuves :

- Une 1ère étude de cas concernant la préparation d'un chantier,
- Une 2nde étude de cas suivi d'un entretien technique portant sur la mise en œuvre d'un chantier,
- Une 3ème étude de cas suivi d'un entretien technique ayant pour cadre la réception des travaux et le repliement du chantier,

- Un entretien final avec le jury destiné à vérifier la vision globale du métier et l'appréhension du monde du travail, les aptitudes pour occuper l'emploi et le projet professionnel.

Capitalisation d'unités

Dans le cas d'un parcours de formation par capitalisation, les unités capitalisables font l'objet d'une notation issue des sessions d'examen évaluant les différentes compétences des domaines constitutifs de l'unité.

Un entretien final avec le jury destiné à vérifier la vision globale du métier, les aptitudes requises pour occuper l'emploi ainsi que son projet professionnel et son appréhension du monde du travail.

Conditions de délivrance du CQP

Les conditions de délivrance du CQP telles que mentionnées dans le point 7 du référentiel de certification ne sont pas modifiées.

Au vu de ces précisions, le référentiel de certification est modifié par la création d'un point 3.2, reprenant les termes du paragraphe « capitalisation d'unités » ci-dessus, l'ancien point 3.2 étant renuméroté en 3.3.

Article 3 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 16 novembre 2017

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- MEDEF-NC	- CSTC-FORCE OUVRIÈRE
- BTP NC	- COGETRA / USGCINC
- CPME NC	- USOENC
- U2P NC	- USTKE
	- UT CFE CGC
	- CSTNC

ARRÊTÉ N° 2019-497/GNC DU 5 MARS 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 43 DU 7 DÉCEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 43 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux publics », signé le 7 décembre 2018, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 43 DU 7 DÉCEMBRE 2018 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

918 F à compter du 1er janvier 2019

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 au 1er janvier 2019		
Position A		3 822 950 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 580 681 F.CFP
	Catégorie 2	5 943 494 F.CFP
Position C		7 603 865 F.CFP

Article 3

Les parties signataires conviennent de se revoir courant mai pour faire un point de situation.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2019. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 7 décembre 2018

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC / FCBTP-NC
- CGPME-NC / BTP FPME

Représentants des salariés

- CSTC-FO
- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES POUR LE SECTEUR « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS » AU 1ER JANVIER 2019

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1er janvier 2019 en Frs CFP	
Niveaux	Échelons	Ouvriers, Employés, Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers, Employés, Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérarchiques	Code de désignation	Indices hiérarchiques	Code de désignation	918 F le point	
I	1er	SMG	OM E1	-	-	SMG	-
	2ème	176	O1 E2	-	-	161 568	-
	3ème	179	O2 E3	-	-	164 322	-
II	1er	188	O3 E4 ET1	-	-	172 584	-
	2ème	202	P1 E5 ET2	-	-	185 436	-
	3ème	216	P2 E6 ET3	-	-	198 288	-
III	1er	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	212 058	226 902
	2ème	246	HQ E8 ET5	-	-	225 828	-
	3ème	264	E9 ET6	282,48	AM2	242 352	259 317
IV	1er	274	E10 ET7	293,18	AM3	251 532	269 139
	2ème	287	ET8	-	-	263 466	-
	3ème	302	ET9	323,14	AM4	277 236	296 643
V	1er	314	ET10	335,98	AM5	288 252	308 430
	2ème	344	ET11	368,08	AM6	315 792	337 897
	3ème	369	ET12	394,83	AM7	338 742	362 454

Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres :

Rémunération annuelle au 1er janvier 2019		
Position A		3 822 950 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 580 681 F.CFP
	Catégorie 2	5 943 494 F.CFP
Position C		7 603 865 F.CFP

ARRÊTÉ N° 2019-1761/GNC DU 6 AOÛT 2019 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 42 DU 11 AVRIL 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 42 à l'accord professionnel de la branche « bâtiments et travaux publics », signé le 11 avril 2019, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Le 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.

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° 42 DU 11 AVRIL 2019 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Renouvellement du certificat de qualification professionnelle

CQP « Technicien maintenance engins miniers et matériels de travaux publics »

Créé une première fois par l'avenant n° 32 du 30/06/2014 étendu par Arrêté n° 2014-2979/GNC du 12 novembre 2014

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 CQP.

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, (Annexe « B » du présent accord), qui définit :

- Les conditions de mise en œuvre d'une action de formation,
- Contrôle, jury et évaluation,
- Délivrance du CQP.

Article 5 : Voie d'accès

Un examen final dont la validation des connaissances comporte systématiquement :

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

Le sujet d'examen (épreuve écrite) est établi par le Groupement pour l'Insertion et l'Évolution 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 de le 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 Lp. 334-12 & Lp. 334-13 du Code du Travail.

Fait à Nouméa, le 11 avril 2019

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- MEDEF-NC	- CSTC-FORCE OUVRIÈRE
- CPME NC	- COGETRA
- U2P	- UT-CFE-CGC
	- USOENC
	- USTKE
	- CSTNC

Annexe A de l'avenant n° 42 du 11 avril 2019
à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments et travaux Publics

RÉFÉRENTIEL EMPLOI
CQP « TECHNICIEN MAINTENANCE ENGINS MINIERS ET MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS »

PRÉSENTATION

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.

DÉFINITION

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).

PRÉAMBULE

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 page suivante, constituent le référentiel emploi du « Technicien de Maintenance d'Engins Miniers et de Matériels de Travaux Publics ».

THÈME	FAMILLE	ACTIVITÉS DE RÉFÉRENCE	COMPÉTENCES VISÉES
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 tâches pour une future intervention
Méthodologie de mesure	Électricité	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).
Méthodologie de contrôle	Schémas électriques et mesures	Activités techniques	➢ 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
	Capteurs / Actionneurs		➢ Effectuer le diagnostic et la maintenance des systèmes à gestion électronique, (Diagnostic guidé par des procédures préétablies)

THÈME	FAMILLE	ACTIVITÉS DE RÉFÉRENCE	COMPÉTENCES VISÉES
			➢ Contrôler les capteurs ➢ Contrôler les différents composants électroniques accessibles, (Potentiomètres, 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 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 ➢ Étudier les composants hydrauliques et le principe de l'hydrostatique ➢ Savoir contrôler et analyser un débit et une pression ➢ Étudier 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	Activités techniques	➢ Effectuer un diagnostic sur systèmes à gestion électronique et / ou multiplexé
	Méthode de diagnostic		➢ S'organiser et mettre en œuvre une méthode de diagnostic sur les différents systèmes
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
Méthodologie d'intervention	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

THÈME	FAMILLE	ACTIVITÉS DE RÉFÉRENCE	COMPÉTENCES VISÉES
			➢ Contrôler, régler, échanger les organes sur : - Système d'alimentation, - Système d'injection, - Système de préchauffage, - Système de filtration et suralimentation.
	Organes de transmission		➢ Contrôler et remettre en état un système de transmission mécanique- boîtes de transfert, ponts ➢ Effectuer le diagnostic et la maintenance sur : - Embrayage, coupleurs, - Convertisseurs de couple, - Boîte de vitesse mécanique + boîte Power Schift.
	Liaison au sol		➢ Étudier les différents montages de train roulant (roues, pneumatiques, ...) ➢ Connaître 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	➢ Étudier le fonctionnement des différents types de freinage, notamment : - Disques, - Tambours, - Mâchoires, - Rattrapage usure automatique, - Ralentisseur. ➢ Étudier 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 ➢ Étudier les éléments constitutifs : - Boîtier direction hydraulique, - Fusée / Pivot, ➢ Contrôler et régler le parallélisme, ➢ Vérification et contrôle d'un système de direction de secours
Méthodologie d'intervention	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, - Étude 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

THÈME	FAMILLE	ACTIVITÉS DE RÉFÉRENCE	COMPÉTENCES VISÉES
			adaptés, les matériaux (dureté, résistance)
Méthodologie d'installation	Équipements	Adaptation d'équipements	➢ Monter et régler des Équipements en suivant les procédures : - Godets, - Équipements spéciaux, - Accessoire s hydrauliques, - Flèches télescopiques. ➢ Connaissance des différents équipements
Méthodologie de gestion et d'organisation	Administration	Activités gestion et organisation	➢ Établir 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	➢ Écouter 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° 42 du 11 avril 2019
à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments et travaux Publics

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION
CQP « TECHNICIEN MAINTENANCE ENGINS MINIERS ET MATÉRIELS 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.

Pour ce faire, elle s'appuie par convention sur l'expertise du Groupement pour l'Insertion et l'Évolution 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,
- Mettre 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 - MODALITÉS 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'Éducation 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 pré-requis nécessaires 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).

Évaluation 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 savoir-faire 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 - DÉFINITION DES ÉPREUVES D'EXAMEN

4.1 - ÉPREUVE ÉCRITE :

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 - ÉPREUVES 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.

➢ **Épreuve 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).

➢ **Épreuve 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.

➢ **Épreuve 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 SYNTHÈSE		
Nature des épreuves	**Coefficients**	**Durée**
1 - <u>Épreuve écrite</u> :		
Technologie motorisation	2	2 heures
Technologie hydraulique	2	2 heures
Technologie électricité & électronique	2	2 heures
Étude de cas	3	3 heures
2 - <u>Épreuves pratiques</u> :		
Épreuve pratique A - Contrôle / maintenance sur un système mécanique	2	3 heures
Épreuve pratique B - Contrôle / maintenance sur un système hydraulique / électrique	2	2 heures
Épreuve pratique C - Maintenance / Prévention / Signalement	2	2 heures

ARRÊTÉ N° 2021-193/GNC DU 26 JANVIER 2021 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 44 DU 3 NOVEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 44 à l'accord professionnel de la branche « bâtiments et travaux publics », signé le 3 novembre 2020, 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

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° 44 DU 3 NOVEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Création d'un certificat de qualification professionnelle
CQP « Cordiste de niveau 1 »

Article 1 : Contexte

Aujourd'hui en Nouvelle Calédonie, la demande du secteur de l'industrie en cordistes qualifiés pose un vrai dilemme aux professionnels car il n'existe pas de formation qualifiante ni de réglementation spécifique pour le métier de cordiste, et il est très difficile de trouver des cordistes qualifiés.

L'activité de cordiste s'appuie sur un corpus de savoirs et savoir-faire acquis par l'apprentissage et/ou l'expérience professionnelle, mais également sur un ensemble de règles de l'art de la profession basée sur des bonnes pratiques techniques et comportementales.

Travailler sur cordes nécessite toujours de très bonnes aptitudes manuelles qui permettent aux personnels des entreprises spécialisées dans les travaux en hauteur de s'adapter à l'ensemble des métiers du BTP et d'élargir leurs champs de compétences.

Les savoir-faire traditionnels d'un métier sont parfois nécessaires sur certaines interventions, on parle alors d'une double compétence métier : Cordiste Soudeur, Cordiste Maçon, Cordiste Foreur, etc.

Des secteurs comme le BTP, l'industrie, le nettoyage, l'événementiel ou le spectacle nécessitent les compétences de cordistes dans des situations de travail où les accès et travaux sont irréalisables sans l'utilisation de cordes.

Les cordistes professionnels souhaitent structurer leur filière et être en mesure de répondre à la demande avec une certification qualifiante reconnue par la branche BTP.

L'activité de cordiste, spécialiste des interventions techniques en hauteur et d'accès difficile, est régie par le code NAF 43.99D - Autres travaux spécialisés de construction, et le code ROME I1501 - Intervention en grande hauteur, qui couvre 88 entreprises dont 20 employeurs et 68 entreprises sans salarié.

Article 2 : Création et classification

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

« CORDISTE de niveau 1 »

L'obtention de ce certificat donne l'accès au Niveau II échelon 2 de la classification de l'accord professionnel de la branche « Bâtiments et Travaux Publics » pour les nouveaux entrants, et pour les salariés en poste qui évoluent vers ce métier et dont le niveau de classification est inférieur.

Le CQP « Cordiste de niveau 1 » confère à son titulaire une certification professionnelle de branche de niveau CAP/BEP (niveau 3).

Il est envisagé la création du CQP « Cordiste niveau 2 », parcours qualifiant pour professionnaliser la filière.

Article 3 : Référentiel professionnel

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

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

Article 4 : Référentiel de certification

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le **« CORDISTE de niveau 1 »** doivent respecter impérativement le référentiel de certification, en annexe B du présent accord, qui définit :

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

Article 5 : Voie d'accès

Le présent CQP est accessible par les voies suivantes :

- Un parcours de formation continue ;
- Un parcours de formation en alternance ;
- Par la voie de la VAE.

Article 6 : Délivrance

Les Certificats de Qualification Professionnelle sont délivrés par les professionnels de la branche conformément aux dispositions de l'annexe C [cf. annexe B - 8. CONDITIONS DE DÉLIVRANCE DE LA CERTIFICATION].

Article 7 : Commission de suivi

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

Article 8 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du **« CORDISTE de niveau 1 »** au Répertoire des Certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la Direction de la Formation Professionnelle Continue (DFPC).

Article 9 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 3 novembre 2020

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- MEDEF-NC - FCBTP	- USOENC
- CPME-NC	

Annexe A

RÉFÉRENTIEL PROFESSIONNEL DE CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

« CORDISTE NIVEAU 1 »

1. PRÉAMBULE
2. INTITULE DE L'EMPLOI-TYPE
1.1 Fiche(s) ROME de rattachement
1.2 Autres(s) appellation(s) de l'emploi-type
1.3 Définition et description de l'emploi type
1.4 Conditions générales d'exercice
1.5 Conditions d'accès à l'emploi
1.6 Champs d'intervention et de responsabilité
1.7 Activité-type de l'emploi
1.8 Niveau de certification, de qualification et des évolutions professionnelles
3. INTITULE DE L'ACTIVITÉ-TYPE
4. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISÉES PAR COMPÉTENCE

1. PRÉAMBULE

Le métier de cordiste requiert la maîtrise de multiples compétences pour réaliser des tâches sur cordes en hauteur, ce qui nécessite de maîtriser, en parallèle, de différentes activités du BTP, des techniques de cordes.

L'activité s'appuie sur un corpus de savoirs et savoir-faire acquis par l'apprentissage et/ou l'expérience professionnelle, mais également sur un ensemble de règles de l'art de la profession basées sur des bonnes pratiques techniques et comportementales.

Dans de nombreux secteurs tels que le bâtiment, mais aussi l'industrie, le nettoyage, l'évènementiel ou le spectacle, la compétence des cordistes est sollicitée lorsque les travaux à réaliser se font dans une situation où les accès et les travaux sont irréalisables sans utiliser des cordes.

Aujourd'hui, les professionnels des travaux en hauteur sont confrontés à une véritable problématique en raison d'une demande du secteur de l'industrie en cordistes qualifiés alors qu'il n'existe, à l'heure actuelle, aucune formation qualifiante en Nouvelle-Calédonie. Cette pratique pourrait rapidement s'étendre à d'autres secteurs utilisateurs de travaux en hauteur.

Ainsi, dans un souci de professionnalisme, les acteurs des travaux en hauteur souhaitent structurer leur filière et être en mesure de répondre à la demande avec une certification qualifiante reconnue par la branche BTP.

L'activité de cordiste, spécialiste des interventions techniques en hauteur et d'accès difficile, est régie par le code APE 4399D - Autres travaux spécialisés de construction qui couvre 88 entreprises dont 20 employeurs et 68 entreprises sans salarié.

2. INTITULE DE L'EMPLOI-TYPE :

1.1 Fiche(s) ROME de rattachement

I1501 - INTERVENTION EN GRANDE HAUTEUR

1.2 Autres(s) appellation(s) de l'emploi-type

- ✓ Alpiniste du bâtiment
- ✓ Chef d'équipe cordiste
- ✓ Cordiste nacelliste
- ✓ Ouvrier / Ouvrière cordiste
- ✓ Spécialiste des travaux acrobatiques du bâtiment
- ✓ Spécialiste des travaux en hauteur du bâtiment
- ✓ Spécialiste des travaux sur cordes du bâtiment
- ✓ Technicien / Technicienne cordiste
- ✓ Technicien / Technicienne de travaux d'accès difficile

1.3 Définition et description de l'emploi type

Le cordiste réalise en sécurité des interventions techniques en hauteur et en accès difficile et parfois en espace confiné. Lorsque les équipements de protection collective tels que nacelles, échafaudages ou engins de levage ne peuvent pas être utilisés pour la réalisation d'un chantier en raison d'un accès difficile, ou pour des raisons économiques, ou lorsque l'évaluation des risques démontre que l'installation et l'utilisation d'éléments de protection collective expose davantage les opérateurs au danger qu'une intervention sur cordes, ou en cas d'indisponibilité de matériel de protection collective ou de délai d'exécution trop court, il met en œuvre des techniques de protection individuelle liés à l'utilisation des cordes.

Le cordiste accomplit son travail en espace aérien et en espace confiné. Il intervient sur toutes les constructions et ouvrages d'art en hauteur (pylône...). Il intervient également au niveau des espaces confinés tels que puits, réservoirs, cuves, cheminées.... C'est un homme du bâtiment, des travaux publics et du génie civil, de la maintenance, du nettoyage ou de l'évènementiel. Il restaure, peint, maçonne, fore, soude, monte des installations et des connections électriques, réalise des élagages ou des abattages.

Le cordiste utilise des cordes, baudrier, sellette, poignée autobloquante, descendeur et mousquetons qui sont les matériels indispensables de son métier acrobatique et appropriés aux types de travaux qu'il réalise.

Les consignes de sécurité sont évidemment très strictes.

1.4 Conditions générales d'exercice

Le cordiste exerce son métier soit en qualité de salarié, soit en qualité de travailleur indépendant.

Le cordiste travaille systématiquement en binôme apte, formé, qualifié et portant ses Équipements de Protection Individuelle (EPI).

Il se déplace beaucoup en fonction de ses interventions.

Le métier nécessite également une bonne capacité d'adaptation compte tenu des lieux et de la nature des interventions.

Le cordiste travaille efficacement sur cordes en toute sécurité dans les domaines d'activités suivants :

- Bâtiment (petite maçonnerie, peinture, pose de protection, vitrerie, couverture, zinguerie ...) ;

- Travaux publics et génie civil (Dévégétalisation, confortement de parois par cloutage, gunitage, pose de filet métallique...) ;
- Industrie (contrôle non destructif, installation téléphonie mobile, nettoyage de silos, de cheminée...) ;
- Éolien (construction et maintenance) ;
- Installations événementielles (pose de bâches...) ;
- Spectacle (installation son et lumière, scénographie...) ;
- Élagage d'arbres dangereux, entretien de cocotier et autres palmiers.

1.5 Conditions d'accès à l'emploi

Pour accéder à l'emploi, le cordiste doit être âgé de 18 ans sauf dérogation de l'inspection du travail.

Il doit également être titulaire du CQP cordiste niveau 1 et justifier d'une visite médicale attestant d'une bonne condition physique, d'une aptitude au port du harnais et au travail en hauteur.

Une attestation de formation de Sauveteur Secouriste du Travail est requise.

1.6 Champs d'intervention et de responsabilité

Dans l'entreprise, le cordiste connaît et applique les consignes d'intervention et de sécurité de son supérieur hiérarchique et lui rend compte de son activité. Il est également informé de l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.

Le cordiste peut être soumis à des astreintes.

1.7 Activités-types de l'emploi

Activité 1 - Techniques fondamentale s de travail sur cordes et en hauteur

Activité 2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes

Activité 3 - Participation aux situations et/ou interventions d'urgence

1.8 Niveau de certification, de qualification et des évolutions professionnelles

Convention collective du BTP :

- CQP Cordiste → Niveau 2, échelon 2

3. LISTE DES ACTIVITÉS - BLOCS DE COMPÉTENCES

Activité 1 - Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur

C1 - Participer à l'installation des systèmes d ·accès, de progression et de maintien sur cordes contribuant à l'ergonomie du poste de travail

C2 - Progresser en hauteur dans des situations simples à l'aide de cordes et/ou d'EPI contre les chutes de hauteur

Activité 2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes

C3 - Appliquer les mesures de prévention des risques du chantier

C4 - Utiliser les appareils (EPI et accessoires) d'usage courant dans la réalisation d'une opération de travail sur cordes

C5 - Aménager le poste de travail de façon ergonomique en corrélation avec les contraintes induites par la réalisation d'une tâche de travail définie

C6 - Communiquer avec les acteurs concernés par la tâche de travail

Activité 3 - Participation aux situations et/ ou interventions d'urgence

C7 - Appliquer une méthode de secours simple

4. SAVOIR-FAIRE GÉNÉRAUX ET TECHNIQUES MOBILISES PAR COMPÉTENCE

COMPÉTENCE	SAVOIR-FAIRE ASSOCIES
Activité 1- Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur	
Compétence 1 : **Participer à l'installation des systèmes d'accès, de progression et de maintien sur cordes contribuant à l'ergonomie du poste de travail**	Évaluer les nœuds d'usages afin de s'assurer de leur résistance
	Réaliser les nœuds d'usage courant référencés par la profession afin de sécuriser les systèmes de déplacement et d'assurage
	Mettre en place des amarrages selon les supports désignés par l'employeur afin de sécuriser les systèmes de déplacement et d'assurage
	Installer des cordes et/ou systèmes de protection individuelle contre les chutes de hauteur depuis les points d'ancrage définis par l'employeur ou l'encadrant permettant de sécuriser l'accès et l'installation du poste de travail
Compétence 2 : **Progresser en hauteur dans des situations simples à l'aide de cordes et/ou d'EPI contre les chutes de hauteur**	Utiliser les techniques de progression appropriées à la configuration d'un site afin de se déplacer de plain-pied et en hauteur en toute sécurité
	Se déplacer latéralement, de haut en bas et inversement en utilisant les techniques de progression en suspension appropriées à la configuration du site et permettant de sécuriser les déplacements
	Utiliser les techniques d'assurage de son co-équipier progressant en appui sur une structure existante afin d'éviter sa chute
Activité 2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes	
Compétence 3 : **Appliquer les mesures de prévention des risques du chantier**	Appliquer les moyens de prévention des risques au poste de travail communiqués de façon écrite ou orale, afin de s'assurer de sa sécurité et de celle de ses co-équipiers et/ou co-travailleurs
	Appliquer les modes opératoires pour réaliser l'opération de travail en hauteur afin de pouvoir détecter les éventuels écarts avec la réalité et les signaler à sa hiérarchie
	Veiller en continu au maintien des moyens de prévention lors de la réalisation d'une tâche afin de s'assurer de sa sécurité et de celle de ses co-équipiers
Compétence 4 : **Utiliser les appareils (EPI et accessoires) d'usage courant dans la réalisation d'une opération de travail sur cordes**	Acheminer et utiliser en sécurité l'outillage, le matériel et les matériaux appropriés afin de pouvoir réaliser une tâche en toute sécurité
	Utiliser les appareils de progression, de maintien et de protection contre les chutes de hauteur afin de s'assurer de la bonne réalisation de l'opération de travail sur cordes
	Vérifier l'état de conservation des appareils de progression et antichute en service afin d'anticiper tout problème de défaillance
Compétence 5 : **Aménager le poste de travail de façon ergonomique en corrélation avec les contraintes induites par la réalisation d'une tâche de travail définie**	Mettre en place le poste de travail pour la réalisation d'une tâche de façon ergonomique afin d'éviter les contraintes posturales et les blessures
	Respecter les consignes générales et utiliser les dispositifs mis à disposition pour évacuer son poste de travail en sécurité
Compétence 6 : **Communiquer avec les acteurs concernés par la tâche de travail**	Communiquer au sein de l'équipe afin d'effectuer les tâches à réaliser
	Communiquer avec les autres acteurs en lien avec la tâche à exécuter afin d'anticiper les contraintes de la coactivité
Activité 3 - Participation aux situations et/ou interventions d'urgence	
Compétence 7 : **Appliquer une méthode de secours simple**	Rejoindre un blessé sur un dispositif : ✓ A la montée ✓ A la descente
	Évacuer un technicien utilisateur d'un système d'arrêt de chute à l'aide d'un dispositif d'évacuation normé afin de lui porter secours
	Effectuer des techniques de prise en charge de victime sur cordes en situation simple de travail afin de faciliter la prise en charge de la victime par les services de secours

Annexe B

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

« CORDISTE NIVEAU 1 »

1. INTRODUCTION : Rappel sur l'emploi type
Référence de la certification
Définition
Liste des activités principales
Liste des compétences associées
2. ACCÈS À LA CERTIFICATION
3. COMPOSANTS DE CERTIFICATION
4. CRITÈRES D'APPRÉCIATION et DISPOSITIFS D'ÉVALUATION
5. SYNTHÈSE DES DISPOSITIFS D'ÉVALUATION PAR COMPOSANT
6. NATURE DES ÉVALUATIONS
7. JURY DE DÉLIVRANCE DU CQP
Mission et rôle du jury
Les moyens du jury
La composition du jury
Le fonctionnement du jury
8. CONDITIONS DE DÉLIVRANCE DE LA CERTIFICATION

1. INTRODUCTION : Rappel sur l'emploi type

CORDISTE NIVEAU 1

Référence de la certification

FICHE ROME I1501 : intervention en grande hauteur

Nomenclature d'activités Française (NAF) : 43.99D - Autres travaux spécialisés de construction qui stipule : *« travaux spécialisés qui, pour des raisons d'accès, nécessitent des aptitudes à l'escalade et l'utilisation d'un matériel particulier, c'est-à-dire travail en hauteur sur des structures élevées »*

Niveau de la certification (CAP/BEP) : 3.

Code de la nomenclature NSF : 230 r - Entretien général des bâtiments.

Formacode : 31701 : Sécurité travaux en hauteur.

Définition

Le cordiste réalise des interventions techniques en hauteur et en accès difficile et parfois en espace confiné. Lorsque les équipements de protection collective tels que nacelles, échafaudages ou engins de levage ne peuvent pas être utilisés pour la réalisation d'un chantier en raison d'un accès difficile, ou pour des raisons économiques ou d'indisponibilité de matériel de protection collective ou de délai d'exécution trop court, il met en œuvre des techniques de protection individuelle liés à l'utilisation des cordes.

Le cordiste accomplit son travail en espace aérien et en espace confiné. Il intervient sur toutes les constructions et ouvrages d'art en hauteur (pylône...). Il intervient également au niveau des espaces confinés tels que puits, réservoirs, cuves, cheminées... C'est un homme du bâtiment, de la maintenance, du nettoyage ou de l'évènementiel. Il restaure, peint, maçonne, fore, soude, monte des installations et des connections électriques, ou de façon ponctuelle des élagages ou des abattages...

Le cordiste utilise des cordes, baudrier, sellette, poignée autobloquante, descendeur et mousquetons... qui sont les matériels indispensables de son métier acrobatique et appropriés aux types de travaux qu'il réalise.

Les consignes de sécurité sont évidemment très strictes.

Liste des activités principales

A1 - Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur.

A2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes.

A3 - Participation aux situations et/ou interventions d'urgence.

Liste des compétences associées

C1 - Participer à l'installation des systèmes d'accès, de progression et de maintien sur cordes.

C2 - Progresser en hauteur dans des situations simples à l'aide de cordes et/ou d'EPI contre les chutes de hauteur contribuant à l'ergonomie du poste de travail.

C3 - Appliquer les mesures de prévention des risques du chantier.

C4 - Utiliser les appareils (EPI et accessoires) d'usage courant dans la réalisation d'une opération de travail sur cordes.

C5 - Aménager le poste de travail de façon ergonomique en corrélation avec les contraintes induites par la réalisation d'une tâche de travail définie.

C6 - Communiquer avec les acteurs concernés par la tâche de travail.

C7 - Appliquer une méthode de secours simple.

2. ACCÈS À LA CERTIFICATION

La certification est accessible aux candidats ayant suivi un parcours de formation continue ou en alternance.

Validation des acquis de l'expérience :

La certification pour le CQP cordiste de niveau 1 est accessible par VAE à toute personne justifiant d'un parcours professionnel continu ou discontinu, d'une durée minimale de 3 ans sur les six dernières années.

- Recevabilité auprès de la branche (livret 1 justifiant de l'expérience minimale)
- Rédaction du dossier de validation décrivant l'expérience et les compétences acquises (livret 2)
- Passage devant un jury : mise en situation professionnelle.
- Fournir une copie du certificat de sauveteur secouriste du travail (SST) en cours de validité,

La certification de Cordiste professionnel correspond au CQP Cordiste de niveau 2 qui sera créé ultérieurement.

Tous les candidats se présentent aux épreuves avec une pièce d'identité valide, un certificat médical d'aptitude aux travaux en hauteur de moins de 3 mois et leurs propres chaussures de sécurité.

3. COMPOSANTS DE CERTIFICATION

Le certificat de qualification professionnelle de « Cordiste Niveau 1 » comporte trois composants :

1. Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur ;
2. Participation à l'organisation des interventions sur cordes ;
3. Participation aux situations et/ou interventions d'urgence.

4. CRITÈRES D'APPRÉCIATION ET DISPOSITIFS D'ÉVALUATION

Modifié par arrêté n° 2022-1119/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9923

Pour chacune des compétences rattachées aux composants du certificat, les critères principaux pour juger de l'acquisition ou non (maîtrise ou non maîtrise) des compétences sont les suivants :

Chaque bloc correspond à une activité vérifiée par un examen QCM, premier niveau de vérification + un cas pratique.

En cas d'échec à une question QCM, le jury devra vérifier l'acquisition par la pratique.

Sur les 19 savoir-faire, 11 sont évalués sous la forme d'un QCM.

Sur les 11 savoir-faire évalués en QCM, **8 sont des compétences clés qui doivent être acquises** : en rouge dans la colonne QCM.

Composant 1 - Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur							
			Mode d'évaluation				
Compétence	Savoir-faire	Critère évalué	QCM	Progression en hauteur et sur corde	Équipement matelotage (Mise en situation spécifique)	Chantier application	Évacuation secours
Compétence 1 **Participer à l'installation des systèmes d'accès, de progression et de maintien sur cordes contribuant à l'ergonomie du poste de travail.**	1. Évaluer les nœuds d'usages afin de s'assurer de leur résistance	Qualité des principaux nœuds Résistance de la corde nouée					
	2. Réaliser les nœuds d'usage courant référencés par la profession afin de sécuriser les systèmes de déplacement et d'assurage	Réalisation des nœuds de jonction Nœuds d'amarrages confectionnés sur les points de connexion définis Nœuds d'arrêt confectionnés					
	3. Mettre en place des amarrages selon les supports désignés par l'employeur afin de sécuriser les systèmes de déplacement et d'assurage	Supports d'amarrages et systèmes d'ancrages désignés par l'employeur sont identifiés Cordes et/ou ceinture de connexion autour des structures existantes définies sont installées suivant les consignes données Le type et la capacité des connecteurs de l'équipement en place sont respectés et leurs positionnements sont contrôlés.					
	4. Installer des cordes et/ou systèmes de	Cordes de progression et de sécurité sont					

Composant 1 - Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur							
	protection individuelle contre les chutes de hauteur depuis les points d'ancrage définis par l'employeur ou l'encadrant permettant de sécuriser l'accès et l'installation du poste de travail	amarrées séparément, les nœuds de sécurité en bout de cordes sont confectionnés Équipement de toute corde en place est lisible en tout point et ne prête pas à confusion Toute corde en place est amarrée correctement pour être utilisable à tout moment et sur toute sa longueur Des cordes et/ou des systèmes antichute sont disposés pour accéder au poste de travail suivant les consignes données Les frottements et autres sources de dommage des cordes ou des appareils sont pris en compte.					
Compétence 2 **Progresser en hauteur dans des situations simples à l'aide de cordes et/ou d'EPI contre les chutes de hauteur**	5. Utiliser les techniques de progression appropriées à la configuration d'un site afin de se déplacer de plain-pied et en hauteur en toute sécurité	La force choc résiduelle et le tirant d'air sont évalués en continu Les appareils appropriés à la progression de plain-pied sont choisis et mis en œuvre Progression de plain-pied avec passage d'obstacles réalisée en autonomie Connexion au système antichute et sa gestion assurée en permanence Passage d'une progression de plain-pied à la suspension et inversement maîtrisé					
	6. Se déplacer latéralement, de haut en bas et inversement en utilisant les techniques de progression en suspension appropriées à la configuration du site et permettant de sécuriser les déplacements	Force choc résiduelle et le tirant d'air sont évalués en continu La connexion aux deux systèmes est continue et permanente La progression en suspension avec passage d'obstacles est réalisée en autonomie					

Composant 1 - Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur							
		La progression en suspension avec passage d'obstacles n'est pas dégradée en grande hauteur (+35m)					
	7. Utiliser les techniques d'assurage de son coéquipier progressant en appui sur une structure existante afin d'éviter sa chute	Techniques d'assurage de son coéquipier à la montée et à la descente sont maîtrisées					

Composant 2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes							
			Mode d'évaluation				
Compétence	Savoir-faire	Critère évalué	QCM	Progression en hauteur et sur corde	Équipement matelotage (Mise en situation spécifique)	Chantier application	Évacuation secours
Compétence 3 **Appliquer les mesures de prévention des risques du chantier**	8. Appliquer les moyens de prévention des risques au poste de travail communiqués de façon écrite ou orale, afin de s'assurer de sa sécurité et de celle de ses coéquipiers et/ou co-travailleurs	Informations et/ou personne-ressource relatives à la prévention des risques du chantier identifié Consignes orales données par la hiérarchie sur l'organisation du chantier et pour la tâche à réaliser prises en compte Moyens de prévention spécifiques au site et/ou à l'entreprise d'accueil pris en compte, consignes particulières respectées Conséquences directes ou indirectes de son action sur l'environnement de travail prises en compte					
	9. Appliquer les modes opératoires pour réaliser l'opération de travail en hauteur afin de pouvoir détecter les éventuels écarts avec la réalité et les signaler à sa hiérarchie	Adéquation des moyens mis à disposition avec les modes opératoires lors de l'opération vérifiée Hiérarchie informée des éventuels écarts détectés lors de l'opération					
	10. Veiller en continu au maintien des moyens de prévention lors de la réalisation d'une tâche afin de s'assurer de sa sécurité et de celle de ses coéquipiers	Les moyens et/ou consignes de prévention sont appliqués et surveillés en permanence En cas de dérive ou d'écart important des moyens de prévention, la					

Composant 2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes							
Compétence	Savoir-faire	Critère évalué	Mode d'évaluation				
			QCM	Progression en hauteur et sur corde	Équipement matelotage (Mise en situation spécifique)	Chantier application	Évacuation secours
		hiérarchie est alertée					
Compétence 4 **Utiliser les appareils (EPI et accessoires) d'usage courant dans la réalisation d'une opération de travail sur cordes**	11. Acheminer et utiliser en sécurité l'outillage, le matériel et les matériaux appropriés afin de pouvoir réaliser une tâche en toute sécurité	Moyens utilisés pour sécuriser l'outillage, le matériel et les matériaux appropriés Méthode d'acheminement de l'outillage et des matériaux adaptée au contexte du chantier et au poste de travail					
	12. Utiliser les appareils de progression, de maintien et de protection contre les chutes de hauteur afin de s'assurer de la bonne réalisation de l'opération de travail sur cordes	EPI mis à sa disposition identifiés Préconisations décrites dans la notice des fabricants connues et leurs limites d'utilisations définies par la profession respectées					
	13. Vérifier l'état de conservation des appareils de progression et antichute en service afin d'anticiper tout problème de défaillance	Bon fonctionnement et état conservation des appareils de progression et antichute contrôlés visuellement avant, pendant et après chaque utilisation Utilisation anormale de l'appareil et/ou une détérioration potentielle de celui-ci évaluée et signalée Tout EPI jugé défaillant est isolé selon la procédure de l'entreprise					
Compétences 5 **Aménager le poste de travail de façon ergonomique en corrélation avec les contraintes induites par la réalisation d'une tâche de travail définie**	14. Mettre en place le poste de travail pour la réalisation d'une tâche de façon ergonomique afin d'éviter les contraintes posturales et les blessures	Contraintes d'ergonomie prises en compte lors des manutentions au poste de travail Posture et gestuelle adoptées pour la réalisation d'une tâche respectant les règles de l'art en matière d'ergonomie					
	15. Respecter les consignes générales et utiliser les dispositifs mis à disposition pour évacuer son poste de travail en sécurité	Consignes générales et particulières d'auto-évacuation du poste de travail sont connues pour chaque phase de l'intervention, en cas d'impossibilité la hiérarchie est informée Dispositifs d'évacuation					

Composant 2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes							
Compétence	Savoir-faire	Critère évalué	Mode d'évaluation				
			QCM	Progression en hauteur et sur corde	Équipement matelotage (Mise en situation spécifique)	Chantier application	Évacuation secours
		disponibles sont identifiés et leur utilisation est maîtrisée Point de rassemblement défini dans le plan d'évacuation est identifiés					
Compétences 6 **Communiquer avec les acteurs concernés par la tâche de travail**	16. Communiquer au sein de l'équipe afin d'effectuer les tâches à réaliser	Règles de base de la communication appliquées, langage professionnel utilisé Hiérarchie alertée des éventuelles situations dégradées rencontrées Incompréhensions face à une information écrite ou orale exprimées					
	17. Communiquer avec les autres acteurs en lien avec la tâche à exécuter afin d'anticiper les contraintes de la co-activité	Éventuelles contraintes des autres acteurs prises en compte, si besoin, hiérarchie informée					

Activité 3 - Participation aux situations et/ou interventions d'urgence							
Compétence	Savoir-faire	Critère évalué	Mode d'évaluation				
			QCM	Progression en hauteur et sur corde	Équipement matelotage (Mise en situation spécifique)	Chantier application	Évacuation secours
Compétences 7 **Appliquer une méthode de secours simple**	18. Évacuer un technicien utilisateur d'un système d'arrêt de chute à l'aide d'un dispositif d'évacuation normé afin de lui porter secours	Dispositif de sauvetage par élévation installé et adapté à la configuration du lieu d'intervention Dispositif de sauvetage par élévation mis en œuvre suivant la procédure définie pour garantir la sécurité des intervenants					
	19. Effectuer des techniques de prise en charge de victime sur cordes en situation simple de travail afin de faciliter la prise en charge de la victime par les services de secours	Victime en suspension sur un appareil de progression, antichute ou un point d'ancrage soustraite de la suspension et accompagnée vers le bas sans passage d'obstacles Coopération avec les services de secours					

		institutionnels contribue au bon déroulement de l'intervention					

5. SYNTHÈSE DES DISPOSITIFS D'ÉVALUATION PAR COMPOSANT

COMPOSANTS	DISPOSITIF D'ÉVALUATION
C1 - Techniques fondamentales de travail sur cordes et en hauteur	QCM Progression en hauteur et sur cordes Équipement matelotage
C2 - Participation à l'organisation des interventions sur cordes	QCM Chantier d'application
C3 - Participation aux situations et/ou interventions d'urgence	QCM Évaluation secours

6. NATURE DES ÉVALUATIONS

DISPOSITIF	DESCRIPTION
QCM (Questionnaire à Choix Multiples)	Ce dispositif permet de vérifier le niveau de connaissances générales théoriques et techniques maîtrisées par le candidat. Utilisé pour chaque composant, il vient compléter l'évaluation pratique.
Progression en hauteur et sur cordes	Cette épreuve permet de certifier l'aptitude du candidat à progresser sur cordes dans les règles de l'art en toutes circonstances et en hauteur à l'aide des différents types d'EPI de Protection Contre les Chutes de Hauteur. Le candidat réalise un parcours en hauteur où il doit passer des difficultés techniques en toute sécurité sur des configurations d'équipements de chantier qu'il pourra rencontrer dans les différents secteurs d'activités.
Équipement matelotage	Cette épreuve permet de certifier l'aptitude du candidat à réaliser les nœuds et les amarrages de cordes référencés par la profession ; équiper et déséquiper des cordes pour rejoindre le poste de travail lors d'une mise en situation professionnelle simple. Sous la supervision d'un cordiste expérimenté (à définir), il s'agit d'installer et désinstaller des cordes horizontalement en appui de pied et verticalement sur des ouvrages identifiés avec la pose de « déviations », de « fractionnements » et de « protections de cordes ».
Chantier d'application	Sous les directives d'un cordiste expérimenté, après avoir accédé en hauteur en toute sécurité et équipé ses cordes pour rejoindre le poste de travail, cette épreuve permet de certifier l'aptitude du candidat à : • Préparer son intervention et sécurité la zone de travail ; • Aménager son poste de travail de façon ergonomique afin de réaliser une tâche simple de travail ; • Hisser ou descendre en sécurité les matériaux et matériels nécessaires à la réalisation de la tâche ; • Désinstaller son poste de travail et évacuer la zone.
Évacuation secours	Cette épreuve permet de certifier l'aptitude du candidat à porter assistance ou secours à un équipier en difficulté dans une configuration simple de chantier (évacuation directe du sol). L'évaluation est réalisée d'après le Plan d'intervention Secours Spécifique Cordiste d'une situation simple de travail.
Entretien avec le jury	Le jury demande au candidat de justifier ses choix techniques, voire d'exprimer son ressenti sur la pertinence des options prises, l'efficacité de ses manœuvres, la qualité de sa prestation et les difficultés qu'il a pu rencontrer. Cet échange permet de compléter l'évaluation des compétences attendues.

7. JURY DE DÉLIVRANCE DU CQP

Mission et rôle du jury

Le jury a pour mission essentielle d'apprécier les acquis professionnels des candidats au CQP.

Le jury a également pour rôle de :

- Vérifier la qualité des moyens mis à disposition des candidats (parcours sur terrain naturel ou parcours en salle, documents d'évaluation, matériel) ;
- Vérifier que les épreuves et le déroulement de la séance d'évaluation sont conformes au référentiel de certification ;
- Informer les candidats des résultats de l'évaluation ;
- Établir le procès-verbal de délibération du jury (émargement des candidats, du jury).

Les moyens du jury

Pour apprécier les candidats au CQP, le jury dispose :

- Le guide complet du jury CQP niveau intégrant les modalités d'évaluation ;
- des sujets et grilles d'évaluation validés par l'autorité certificatrice ;

- des référentiels « professionnel » et « de certification » du CQP
- des résultats aux épreuves pratiques et du QCM

La composition du jury

Le jury, paritaire et égalitaire, est composé d'employeurs et de salariés avec 3 ans d'expérience minimum ou certifiés sur le CQP niveau 2 métropolitain, mis à disposition par des entreprises de travaux d'accès difficile.

Le nombre minimum de membres du jury pour la délibération est un employeur et un salarié d'exécution.

Le fonctionnement du jury

Les membres du jury sont désignés et sont convoqués par l'autorité certificatrice. Ils sont souverains dans leurs décisions. Ils ne peuvent être ni parents, ni alliés des candidats, sans lien hiérarchique.

Pour les former à leur rôle, l'autorité certificatrice réunira les membres du jury avant la session d'examen.

Ces réunions ont pour but de préparer les jurys à leurs fonctions, de leur présenter la formation, les référentiels professionnels et de certification, ainsi que les outils d'évaluation et les parcours mis en place pour les ateliers et leurs particularités à l'aide de schémas

8. CONDITIONS DE DÉLIVRANCE DE LA CERTIFICATION

Complété par arrêté n° 2022-1119/GNC du 04-05-2022 - art. 1 - JONC n° 10380 du 10-05-2022 p. 9923

Le CQP « Cordiste de Niveau 1 » est délivré aux candidats ayant validé les trois composants principaux selon un barème de compétences acquises préalablement défini et fourni aux membres du jury.

La décision d'attribuer ou non le CQP est prise à l'issue du passage de la totalité des épreuves finales, lors d'une délibération des membres du jury, sous la présidence de l'autorité certificatrice.

Les résultats de la session d'examen sont retranscrits sur un procès-verbal.

En cas d'échec, le jury motivera sa décision et proposera des pistes de remédiation afin de permettre au candidat de se présenter à une prochaine session en ayant retravaillé les modules non acquis.

AVENANT NON ÉTENDU N° 45 DU 28 DÉCEMBRE 2020 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS » - ANNULÉ ET REMPLACÉ PAR L'AVENANT N° 48 DU 24 NOVEMBRE 2021

Préambule

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Titre I « Dispositions générales » il est créé un article 9 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé »

« Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé

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

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche en contrat à durée indéterminée qui justifient d'un volume horaire d'au moins 84 heures par mois et qui ne seraient pas couverts par ailleurs.

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

Concernant les autres salariés, les partenaires sociaux examineront les possibilités d'étendre le dispositif. Dans l'attente, l'entreprise reste libre de couvrir ou non ces salariés.

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

En cas d'employeurs multiples, un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats. Il doit justifier de cette protection auprès des autres employeurs au moyen d'un justificatif annuel d'adhésion.

Toutefois, un salarié peut refuser, par notification écrite adressée à l'employeur, d'adhérer au dispositif de complémentaire santé dans les cas suivants :

- Le salarié bénéficie déjà d'une mutuelle en tant qu'ayant droit ;

- Le salarié a déjà une mutuelle à titre individuel ayant des conditions plus avantageuses que la mutuelle proposée par l'employeur ;

Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

La preuve d'une couverture auprès d'une autre complémentaire ou en tant que bénéficiaire de la carte B des provinces se fait par tout moyen.

La couverture des ayants droits enfants ou conjoints n'est pas obligatoire.

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

Le présent article entre en application au plus tard le 1er juillet 2021. ».

Article 2 : Travaux des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux se revoient **avant le 31 décembre 2021**, pour travailler sur la généralisation de la complémentaire santé pour les salariés non couverts par le dispositif.

Article 3 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Titre II « Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise » il est créé un article 12 bis « Entretien annuel d'évaluation »

« Article 12 bis : Entretien annuel d'évaluation :

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

- De faire un bilan de l'année écoulée ;

- D'évaluer les compétences du salarié ;

- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;

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

Article 4 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

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

« Article 1 : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

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

L'ancien article 1 « Heures pour recherche d'emploi » est renuméroté article 2.

L'ancien article 2 « Cumuls d'emplois » est renuméroté article 3.

L'ancien article 3 « Avantages acquis » est renuméroté article 4.

L'ancien article 4 « Dépôt, signature, extension » est renuméroté article 5.

Article 5 : Jours fériés chômés

Les partenaires sociaux ont convenu de remplacer le jour férié de l'Ascension par le 24 septembre.

L'article 26 « Jours fériés chômés » est modifié comme suit :

« Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics à compter du 01er janvier 2021 les huit jours fériés ci-après :

- *1er janvier ;*
- *Lundi de Pâques ;*
- *1er mai ;*
- *24 septembre ;*
- *Lundi de Pentecôte ;*
- *14 juillet ;*
- *1er novembre ;*
- *25 décembre.*

Si l'entreprise est dans l'obligation de travailler, l'un ou l'autre de ces huit jours, les travailleurs seront rémunérés conformément aux modalités de l'article 24 ci-dessus et de l'article 75 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

Article 6 : Extension de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le **1er janvier 2021** et les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 28 décembre 2020

COLLÈGE DES EMPLOYEURS	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC / FCBTP-NC	- COGETRA
- CPME-NC	- CSTC-FO
	- USOENC
	- USTKE
	- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2022-1117/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 46 DU 10 AOÛT 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 46 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » signé le 10 août 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 46 DU 10 AOÛT 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

2nd PLAN TRIENNAL DE FORMATION DE LA BRANCHE BTP

PRÉAMBULE

Contexte

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

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

Premier plan triennal de la branche BTP

Le premier plan BTP financé par le FIAF sur trois ans a concerné 319 stagiaires.

À noter : outre ce plan, en incluant les projets de formation des enveloppes FIAF des entreprises et les projets de formation servant le secteur, 850 personnes en tout ont été formées.

Une formation canalisateur et trois CQP Assistant Hygiène Sécurité Environnement ont été rajoutés à ce premier plan.

Le constat a été fait que les entreprises de moins de 10 salariés ont plutôt répondu sur le financement par enveloppe du FIAF que sur le plan BTP de branche sur lequel elles ne sont que 14 entreprises à avoir participé contre 52 entreprises de plus de 10 salariés (66 entreprises ont utilisé le plan).

Plusieurs explications : la contribution du 0.2% mal connue, mal comprise ; la crise qui a éliminé un certain nombre de petites entreprises ; la communication autour du plan ; la culture formation peu présente dans ces entreprises vite impactées par l'absence du personnel en formation.

Certaines petites entreprises du second œuvre se forment aussi via la CMA.

Toutefois, l'analyse de la réalisation de ce premier plan de formation de branche a démontré :

Les forces du dispositif :

- Taux de remplissage (78%),
- Ouverture du plan à d'autres secteurs (notamment l'industrie),
- Coût relativement faible par formé,
- Bon taux d'acquisition de compétences,
- Bons résultats sur les enquêtes à chaud.

Les faiblesses du dispositif :

- Délai de réalisation et de planification des actions,
- Transmission des informations au FIAF,
- Nombre réduit d'entreprises de moins de 10 salariés,
- Taux de remplissage (atteindre entre 90 et 100% comme les autres formations),
- Communication,
- Difficultés à récupérer les réponses des enquêtes à froid.

Au vu donc de cette première expérience, il est convenu de partir d'une stratégie du secteur et de l'état des lieux de ce qu'on veut résoudre dans la branche, ce qui permettra ensuite une interrogation sur les menaces et opportunités que la branche peut répertorier.

La branche pourra ensuite confier au FIAF la réalisation d'un plan.

Présentation du secteur BTP

1. ENTREPRISES ET EMPLOI

Le secteur du BTP, qui comprend la conception et la construction d'ouvrages publics et privés, est très vaste et complexe.

Le domaine du BTP est composé de trois grandes familles :

✓ Structure et gros-œuvre,

✓ Second œuvre,

✓ Les travaux publics et le génie civil qui correspondent aux travaux réalisés majoritairement pour les maîtres d'ouvrages publics.

Les trois grandes familles regroupent une trentaine d'activités dont le code NAF commence par 41, 42 ou 43.

• **Le total employeurs du BTP au 31/12/2020**

A21 Section NAF rev2	au moins 1 salarié
F Construction	733

Source : CAFAT

• **Employeurs et salariés du BTP par code NAF au 31/12/2020**

Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 85% des entreprises du BTP.

CODE NAF	Libellé NAF	Nb Employeurs	Nb Salariés
4110A	Promotion immobilière de logements	1	1
4110D	Supports juridiques de programmes	1	1
4120A	Construction de maisons individuelles	48	400
4120B	Construction d'autres bâtiments	118	889
4211Z	Construction de routes et autoroutes	15	172
4221Z	Construction de réseaux pour fluides	23	175
4222Z	Construction de réseaux électriques et de télécommunications	4	41
4291Z	Construction d'ouvrages maritimes et fluviaux	1	6
4311Z	Travaux de démolition	2	5
4312A	Travaux de terrassement courants et travaux préparatoires	83	575
4312B	Travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse	70	829
4313Z	Forages et sondages	7	150
4321A	Travaux d'installation électrique dans tous locaux	84	567
4321B	Travaux d'installation électrique sur la voie publique	1	25
4322A	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	24	80
4322B	Travaux d'installation d'équipements thermiques et de climatisation	3	3
4329A	Travaux d'isolation	1	2
4329B	Autres travaux d'installation n.c.a.	5	17
4331Z	Travaux de plâtrerie	7	63
4332A	Travaux de menuiserie bois et PVC	15	47
4332B	Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	13	44
4332C	Agencement de lieux de vente	1	13
4333Z	Travaux de revêtement des sols et des murs	22	103
4334Z	Travaux de peinture et vitrerie	33	251
4339Z	Autres travaux de finition	9	61
4391A	Travaux de charpente	14	66
4391B	Travaux de couverture par éléments	4	19
4399A	Travaux d'étanchéification	7	29
4399B	Travaux de montage de structures métalliques	16	129
4399C	Travaux de maçonnerie générale et gros-œuvre de bâtiment	82	363
4399D	Autres travaux spécialisés de construction	19	86

2. LES MÉTIERS REPÈRES DANS LES ENTREPRISES DE BTP

Les fonctions d'encadrement de chantier :

✓ Le chef d'équipe
✓ Le chef de chantier
✓ Le conducteur de travaux

Les autres fonctions sur le chantier

✓ L'ouvrier hautement qualifié
✓ L'ouvrier professionnel
✓ L'ouvrier d'exécution

Les fonctions transverses

✓ Conduites d'engins
✓ Conduite de grues

Les fonctions « support »

✓ Responsable HSE
✓ Comptabilité
✓ Ressources humaines
✓ Administratif
✓ Techniciens études, métrés, devis

✓ Informatique

3. MÉTIERS ÉMERGENTS

L'arrivée sur le marché des nouvelles technologies permises par le numérique ont généré de nouveaux concepts comme le « bâtiment du futur ». L'innovation s'incarne dans de nouveaux métiers qui, comme le BIM (Building Information Modeling : logiciels permettant la modélisation en 3D d'un bâtiment accompagné d'un listing des matériaux utilisés favorisant la maintenance et le partage d'informations entre les différents lots), bénéficient des progrès technologiques pour réduire les coûts de construction, de maintenance et de démantèlement.

Elle se matérialise à travers de nouvelles activités susceptibles de concerner tout à la fois bureaux d'études, cabinets d'architecte, entreprises du BTP ou de la maîtrise d'énergie, promoteurs...

✓ BIM Manager ou chef de projet BIM ou gestionnaire de données du bâtiment ou référent/spécialiste BIM

✓ Ingénieur en efficacité énergétique ou ingénieur en performance énergétique ou ingénieur consultant en efficacité énergétique.

La lutte contre le gaspillage et la transition écologique impliquent le développement de nouvelles compétences auxquelles répondent des nouveaux métiers comme :

✓ Diagnostiqueur de produits, matériaux et déchets issus des bâtiments

✓ Préparateur en déconstruction ...

✓ Technicien d'installation et de maintenance de systèmes énergétiques

✓ Technicien-chef de projet en rénovation énergétique...

4. CONTENU DE L'AVENANT

Pour la définition des besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les éléments recensés auprès des entreprises de la branche BTP.

Article 1

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

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

Article 2

Les partenaires sociaux ont exprimé leurs besoins, orientations et priorités pour la formation professionnelle de la branche en définissant les enjeux et les problématiques rencontrés par le secteur du BTP, auxquels le plan doit répondre, dans un objectif d'amélioration de la compétitivité, de la qualité et de la pérennité des entreprises de BTP.

La branche convient par ailleurs d'instaurer des indicateurs afin de mesurer l'impact du plan de formation pour les entreprises et les salariés concernés.

Article 2.1

D'une part, la branche convient que le secteur du BTP doit faire face à des enjeux majeurs :

1. Métiers en tension et nouveaux métiers
2. Vieillissement de l'effectif
3. Accidentologie du travail importante
4. Transition écologique, numérique
5. Montée en compétences des salariés
6. Évolution des règles techniques et environnementales.

La branche BTP doit donc s'attacher à proposer un plan de formation qui permette de relever tous ces défis pour gagner en compétitivité, en qualité des constructions et pérenniser les entreprises du secteur du BTP et leurs emplois.

D'autre part, la branche convient que la réalisation d'un ouvrage fait intervenir un ensemble d'acteurs qui fournissent leurs services lors de la conception, des démarches administratives, de la conduite du chantier et de la mise en œuvre des différents éléments qui constitueront ledit ouvrage.

On peut distinguer :

• La maîtrise d'ouvrage : personne physique ou morale pour le compte de laquelle sont effectués les travaux (le client). Son rôle est de définir le programme de construction en fixant ses exigences en matière de prix, de délais, de qualité.

• La maîtrise d'œuvre qui conçoit l'ouvrage, dirige et contrôle l'exécution des travaux (architectes, bureaux d'études, contrôleurs techniques...).

• Les entreprises qui effectuent les travaux proprement dits, terrassement, gros œuvre et second œuvre.

L'enjeu est donc d'améliorer collectivement l'acte de construire puisque chaque intervenant a une influence sur la compétitivité et la qualité des ouvrages. Le plan BTP doit être accessible et pensé selon une vision filière compte tenu de l'interactivité sur les chantiers.

Pour rappel, chaque branche doit mettre en place sa stratégie de formation conformément aux dispositions en vigueur afin de répondre aux besoins de formation transversales.

Article 2.2

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

- Difficultés liées au maintien et au développement des compétences professionnelles techniques de base classiques des métiers du BTP, et à la maîtrise des savoirs de base : lecture, écriture, calcul et maîtrise d'outils informatiques et numériques.

- Difficultés relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, motivation, conscience au travail, volonté, respect, organisation, réflexion, anticipation, etc...)

- Difficultés liées aux fonctions d'encadrement de chantier relevées par 30% des répondants au sondage qui révèlent des besoins en termes de compétence managériale et de relais entre les différentes hiérarchies : chefs d'équipe, chef de chantier et conducteur de travaux. Les différences culturelles et générationnelles seront prises en compte.

- Difficultés liées au suivi administratif, contractuel et financier des appels d'offres et des chantiers, pour une optimisation des délais et des coûts, a fortiori une meilleure compétitivité des entreprises.

- Difficultés liées à la culture qualité, hygiène, sécurité et environnement, et à la prévention des risques :

✓ Indice de fréquence de 63.6 pour le BTP, révélant des besoins importants en prévention des risques.

✓ Non prise en compte des risques environnementaux (déchets, biodiversité, ressources, pollution, nuisances) faute de connaissances et compétences dédiées.

- Difficultés liées à l'application des nouvelles normes BTP et environnementales (ex : Eurocodes, Performance Energétique des Bâtiments).

- Difficultés liées à l'évolution des chantiers du BTP en Nouvelle-Calédonie : développement des chantiers de rénovation, démantèlement.

- Difficultés liées à l'émergence des nouvelles technologies dans le secteur de la construction : développement de l'usage du numérique (BIM...etc.)

- Difficultés liées à l'attractivité du secteur : comment attirer des jeunes diplômés et motivés pour travailler dans le domaine, développer et faire connaître les nouveaux métiers du secteur (moyenne d'âge du secteur= 40 ans).

Article 2.3

Pour définir précisément les besoins en formation des entreprises permettant de répondre à ces problématiques et ces enjeux définis aux articles 2.1 et 2.2, les partenaires sociaux conviennent qu'un travail d'ingénierie, en termes de contexte et de formation, devra être réalisé préalablement à toutes formations.

Pour définir le futur plan triennal, les partenaires sociaux conviennent de demander au FIAF un accompagnement en ingénierie pédagogique permettant de répondre aux problématiques listées, par le développement de parcours de formation professionnelle adaptés aux besoins des entreprises et des salariés.

Article 2.4

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

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

DIFFICULTÉS	INDICATEURS	EFFETS ATTENDUS
Difficultés liées au maintien et au développement des compétences professionnelles techniques de base classiques des métiers du BTP	Qualité des constructions (sinistralité des bâtiments indiquée par les assurances)	Baisse de la sinistralité

DIFFICULTÉS	INDICATEURS	EFFETS ATTENDUS
Difficultés liées à la maîtrise des savoirs de base : lecture, écriture, calcul et maîtrise d'outils informatiques et numériques	Retours des entreprises sur l'évolution de leurs salariés	Possibilité de progresser et d'évoluer au sein de l'entreprise, Épanouissement personnel
Difficultés relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, motivation, conscience au travail, volonté, respect, organisation, réflexion, anticipation, etc.)	Taux d'absentéisme, addictions diverses	Baisse du taux d'absentéisme, addictions zéro
Difficultés liées aux fonctions d'encadrement de chantier qui révèlent des besoins en termes de compétence managériale et de relais entre les différentes hiérarchies. Les différences culturelles et générationnelles seront prises en compte.	Amélioration des relations inter salariés (respect de la hiérarchie ascendant et descendant), montée en compétences à l'intérieur des entreprises	Transmission des compétences entre salariés, Accès aux formations managériales
Difficultés liées au suivi administratif, contractuel et financier des appels d'offres et des chantiers	Taux d'obtention des marchés pour les TPE/PME	Augmentation du taux d'obtention des marchés
Difficultés liées à la culture qualité, hygiène, sécurité et environnement, et à la prévention des risques	Chiffres de la CAFAT	Baisse de l'indice de fréquence des AT
Difficultés liées à l'application des nouvelles normes BTP et environnementales	Réglementation incomplète et difficilement applicable	-
Difficultés liées à l'évolution des chantiers du secteur du BTP en NC	Professionnalisation des métiers du second œuvre	Maintien de l'emploi, compétitivité des entreprises
Difficultés liées à l'émergence des nouvelles technologies dans le secteur de la construction	Baromètre du Numérique (Observatoire du Numérique)	Évolution de la numérisation des entreprises du BTP
Difficultés liées à l'attractivité du secteur : comment attirer des jeunes diplômés et motivés pour travailler dans le domaine	Évolution de la moyenne d'âge dans les entreprises (moyenne d'âge = 40 ans), pénibilité du travail	Baisse de la moyenne d'âge des salariés du secteur, développer et faire connaître les nouveaux métiers du secteur, attractivité des salaires

Article 3

La coactivité spécifique au secteur de la construction avec l'intervention de nombreux acteurs sur un chantier en font une filière « moteur » qui entraîne des activités ne relevant pas de la branche BTP (Maîtres d'ouvrages, architectes, bureaux d'études, bureaux de contrôles...).

Pour ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que les salariés d'autres accords professionnels ou conventions de branche ayant adopté leur plan de formation conformément aux dispositions du code du travail, pourront intégrer les actions de formation transversales issues du plan de formation de la branche « BTP » sans que cela ne porte préjudice aux salariés relevant du présent accord professionnel.

Article 4

En accord avec ses missions définis à l'article Lp. 544-11 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche sollicitent le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF) dans l'accompagnement, la mise en œuvre et le financement d'actions de formations répondant aux besoins, orientations et priorités du secteur identifié par le présent avenant.

Article 5

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

Fait à Nouméa, le 10 août 2021

COLLÈGE DES EMPLOYEURS	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC	- CSTC-FO
- CPME-NC	- USTKE
- FCBTP	- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2022-1119/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 47 DU 16 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 47 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » signé le 16 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 47 DU 16 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS » PORTANT MODIFICATION DE L'AVENANT N° 44 DU 3 NOVEMBRE 2020

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION
CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« CORDISTE de niveau 1 »

Article 1 : Contexte

La mise en œuvre du CQP Cordiste de niveau 1 impose la révision de deux points du référentiel de certification (annexe B) et modifie l'avenant n°44 du 03 novembre 2020 relatif à la création du CQP Cordiste de niveau 1.

Les Annexes A et C restent conformes et ne subissent pas de modification.

Article 2 : Modifications

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de clarifier les conditions d'accès à la certification dans le référentiel de certification du Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) intitulé : « Cordiste de niveau 1 ».

La première modification concerne le point 4 de l'annexe B « Critères d'appréciation et dispositifs d'évaluation » sur le taux de réussite aux questionnaires à choix multiples (QCM).

Est ajouté le chapitre suivant :

« Chaque bloc correspond à une activité vérifiée par un examen QCM, premier niveau de vérification + un cas pratique.

En cas d'échec à une question QCM, le jury devra vérifier l'acquisition par la pratique.

Sur les 19 savoir-faire, 11 sont évalués sous la forme d'un QCM.

Sur les 11 savoir-faire évalués en QCM, ***8 sont des compétences clés qui doivent être acquises*** *: en rouge dans la colonne QCM. ».*

La deuxième modification concerne le point 8 de l'annexe B « Conditions de délivrance de la certification » :

Est ajouté le mot « ***finales*** ».

La décision d'attribuer ou non le CQP est prise à l'issue du passage de la totalité des épreuves ***finales***, lors d'une délibération des membres du jury, sous la présidence de l'autorité certificatrice.

Fait à Nouméa, le 16 novembre 2021

COLLÈGE DES EMPLOYEURS	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC	- CSTC-FO
- CPME-NC	- UT-CFE-CGC
- FCBTP	

ARRÊTÉ N° 2022-1121/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 48 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 48 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 48 DU 24 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS » - ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 45 DU 28 DÉCEMBRE 2020

L'avenant n° 48 à l'Accord professionnel de la branche « Bâtiments et Travaux Publics » du 24 novembre 2021 annule et remplace les dispositions de l'avenant n°45 du 28 décembre 2020.

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

Article 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Titre 1 « Dispositions générales », il est créé un article 9 bis intitulé, « Généralisation de la complémentaire santé »

« Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé

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

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

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

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

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

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

- En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs ;

- Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;

- Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;

- Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.

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

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

Article 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Titre II « Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise » il est créé un article 12 bis « Entretien annuel d'évaluation ».

« Article 12 bis : Entretien annuel d'évaluation :

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

- De faire un bilan de l'année écoulée ;

- D'évaluer les compétences du salarié ;

- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;

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

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

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

« Article 1 : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

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

L'ancien article 1 « Heures pour recherche d'emploi » est renuméroté article 2.

L'ancien article 2 « Cumuls d'emplois » est renuméroté article 3.

L'ancien article 3 « Avantages acquis » est renuméroté article 4.

L'ancien article 4 « Dépôt, signature, extension » est renuméroté article 5.

Article 4 : Jours fériés chômés

Les partenaires sociaux ont convenu de remplacer le jour férié de l'Ascension par le 24 septembre.

L'article 26 « Jours fériés chômés » est modifié comme suit :

« Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics à compter du 1er janvier 2021 les huit jours fériés ci-après :

· 1er janvier

· Lundi de Pâques

· 1er mai

· 24 septembre

· Lundi de Pentecôte

· 14 juillet

· 1er novembre

· 25 décembre.

Si l'entreprise est dans l'obligation de travailler, l'un ou l'autre de ces huit jours, les travailleurs seront rémunérés conformément aux modalités de l'article 24 ci-dessus et de l'article 75 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

Article 5 : Extension de l'avenant

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

Fait à Nouméa, le 24 novembre 2021

COLLÈGE DES EMPLOYEURS	COLLÈGE DES SALARIÉS
- MEDEF-NC / FCBTP	- COGETRA
- CPME-NC	- USOENC
	- USTKE
	- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2022-1123/GNC DU 4 MAI 2022 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 49 DU 15 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 49 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » signé le 15 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 49 DU 15 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

920 F à compter du 1er janvier 2022

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 au 1er janvier 2022		
Position A		3 831 361 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 590 758 F.CFP
	Catégorie 2	5 956 570 F.CFP
Position C		7 620 594 F.CFP

Article 3

Les partenaires sociaux se revoient fin février, début mars pour faire un état des lieux des pratiques du secteur sur la gestion du transport et au mois de juin pour faire un point sur la situation économique.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2022**. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 15 novembre 2021

Représentants des employeurs

- MEDEF-NC
- MEDEF-NC / FCBTP-NC
- CPME-NC
- U2P-NC

Représentants des salariés

- USOENC
- USTKE
- UT-CFE-CGC

ARRÊTÉ N° 2023-1495/GNC DU 21 JUIN 2023 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 50 DU 1ER FÉVRIER 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 50 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » signé le 1er février 2023 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 50 DU 1ER FÉVRIER 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiments-Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

925 F à compter du 1er février 2023

Avec les modifications des indices hiérarchiques suivants :

N1 - Ech2	183
N1 - Ech3	186
N2 - Ech1	193

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er février 2023**. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 1er février 2023

Collège des employeurs

- MEDEF-NC
- MEDEF-NC / FCBTP
- CPME-NC
- U2P-NC

Collège des salariés

- USOENC
- USTKE

ARRÊTÉ N° 2024-651/GNC DU 27 MARS 2024 RELATIF À L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 51 DU 17 NOVEMBRE 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENT-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 51 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-travaux publics » signé le 17 novembre 2023 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

AVENANT SALARIAL N° 51 DU 17 NOVEMBRE 2023 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « BÂTIMENTS-TRAVAUX PUBLICS »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiments-Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

928 F à compter du 1er janvier 2024

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 au 1er janvier 2024		
Position A		3 843 621 F.CFP
Position B	Catégorie 1	4 605 448 F.CFP
	Catégorie 2	5 975 631 F.CFP
Position C		7°644 980 F.CFP

Article 3

Les parties signataires conviennent de se revoir le 14 février 2024 afin d'engager des discussions concernant diverses dispositions de l'accord professionnel de la présente branche.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le **1er janvier 2024**. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 17 novembre 2023

Collège des employeurs	Collège des salariés
- MEDEF-NC / FCBTP-NC	- CSTC-FO
- CPME-NC	- USTKE