

CONVENTION COLLECTIVE du 10 septembre 1959
applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire

- Publiée au JONC du 10 décembre 1959 p.939 –

Modifiée par :

- Avenant du 20 juin 1960 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire ;
- Avenant du 25 novembre 1960 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 13 février 1960) ;
- Avenant du 16 décembre 1960 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 16 janvier 1961) ;
- Avenant du 30 août 1967 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 21 septembre 1967) ;
- Avenant du 17 janvier 1969 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 24 janvier 1969) ;
- Avenant du 11 avril 1969 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire ;
- Avenant du 3 juin 1969 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 10 octobre 1969) ;
- Avenant du 4 septembre 1969 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 12 septembre 1969) ;
- Avenant du 31 octobre 1969 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 21 novembre 1969) ;
- Avenant du 21 mai 1970 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 26 juin 1970) ;
- Avenant du 26 mai 1970 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire ;
- Avenant du 29 mars 1973 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 6 avril 1973) ;
- Avenant du 16 avril 1973 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 4 mai 1973) ;
- Avenant du 2 juillet 1974 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 26 juillet 1974) ;
- Avenant du 9 août 1974 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 30 août 1974) ;
- Avenant du 28 août 1974 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 20 septembre 1974) ;
- Avenant du 12 septembre 1974 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 30 octobre 1974) ;
- Avenant du 20 mars 1975 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC 4 avril 1975) ;
- Avenant du 27 octobre 1975 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire ;
- Avenant du 18 août 1976 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 29 octobre 1976) ;
- Avenant du 14 octobre 1976 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 29 octobre 1976) ;
- Avenant du 10 juin 1977 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 15 juillet 1977) ;
- Avenant du 10 décembre 1980 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 16 mars 1981 et erratum JONC 18 mai 1981) ;
- Avenant du 31 décembre 1981 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 15 février 1982) ;
- Avenant du 22 octobre 1982 à la convention collective applicable aux personnels ouvriers et assimilés des services publics du territoire (JONC du 13 décembre 1982) ;

TITRE I

Dispositions générales

Article 1^{er}

Objet et champ d'application de la Convention

Avenant du 10 décembre 1980.

La présente Convention règle les rapports de travail entre les administrations territoriales et communales de la Nouvelle-Calédonie et Dépendances et tous les personnels ouvriers et assimilés, y compris les comptables de chantier et ouvriers aux écritures en fonction dans leurs services et établissements publics, sans distinction d'origine, de sexe ou de nationalité.

Article 2

Prise d'effet et durée de la Convention

La présente Convention prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de Nouméa par la partie la plus diligente, sauf en ce qui concerne les salaires dont la date d'application sera fixée en annexe.

Elle est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties moyennant préavis de trois mois.

La partie qui dénoncera la Convention, par lettre recommandée, devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

L'autre partie sera tenue de lui répondre dans un délai de quinze jours. En cas de dénonciation, la présente Convention est maintenue en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle.

Article 3

Abrogation des textes antérieurs

Sont annulées de plein droit toutes dispositions antérieures concernant les agents désignés à l'article 1^{er}, en tout ce qu'elles ont de contraire aux dispositions de la présente Convention et notamment l'arrêté N° 1139 du 6 septembre 1947 et les actes qui l'ont modifié.

Les engagements individuels qui interviendront postérieurement à la signature de la présente Convention seront soumis à ces dispositions considérées comme minima, aucune clause restrictive ne pourra être insérée dans les engagements individuels à intervenir.

La présente Convention s'applique de plein droit à tous les personnels visés à l'article 1^{er} en service dans le Territoire, à compter de sa date de prise d'effet.

Article 4

Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas, avoir pour effet de réduire les avantages acquis par les agents en service à la date de signature de la Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent non plus s'interpréter comme s'ajoutant à ceux acquis ayant le même objet.

Article 5 **Adhésions ultérieures**

Avenant du 10 décembre 1980.

Tout syndicat autre que les signataires de la présente Convention pourra y adhérer, en notifiant cette adhésion, par lettre recommandée, aux parties contractantes et au Secrétariat du Tribunal du Travail de NOUMEA.

Cette adhésion prendra effet du jour qui suivra celui de la notification au Secrétariat dudit Tribunal.

Si le caractère représentatif, au sens de l'article 73, 4° du Code du Travail est reconnu à l'organisation adhérente après coup, elle jouira des mêmes droits que les organisations signataires. Dans le cas contraire, elle ne pourra ni dénoncer la Convention, ni en demander la révision même partielle ; elle ne pourra que procéder au retrait de son adhésion ; les organisations signataires ne seront, en outre, pas tenues de lui faire une place dans les organismes ou commissions paritaires prévus par la présente convention.

Toute organisation syndicale, signataire de la présente Convention qui fusionnera avec une autre organisation syndicale conservera les droits attachés à la qualité de signataire de la Convention, à la double condition qu'elle ait signifié cette fusion aux autres parties contractantes et qu'elle ait conservé son caractère représentatif dans la branche "agents des services publics et des services communaux » au sens de l'article 73, 4° du Code du Travail.

TITRE II **Exercice du droit syndical**

Article 6 **Respect des droits syndicaux et de la liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'Administration s'engage :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale des travailleurs. pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

Elle s'engage également à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat.

Les travailleurs s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions des autres travailleurs ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes estime que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 7 **Absences pour activités syndicales**

Avenant du 2 juillet 1974

Avenant du 10 décembre 1980.

Les autorisations d'absence seront accordées aux représentants dûment mandatés des syndicats sur présentation, 48 heures au moins avant la réunion prévue, d'une convocation écrite et nominative signée des responsables statutaires de l'organisation à l'occasion de la convocation des congrès syndicaux, des conseils syndicaux et des organismes directeurs dont ils sont membres.

On entend par conseils syndicaux les réunions, une fois par mois, des délégués syndicaux élus.

On entend par congrès syndicaux la réunion, une fois par an de tous les délégués syndicaux, délégués du personnel et représentants du personnel à l'intérieur de l'organisation syndicale.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne à la marche normale du service.

Dans la limite de 10 jours par an, ces autorisations seront payées au tarif normal et ne viendront pas en déduction du congé annuel. Au-delà de dix jours, elles ne seront ni payées ni déduites du congé annuel.

En sus des autorisations d'absences prévues ci-dessus, et dans les mêmes conditions, des autorisations spéciales d'absence pourront également être accordées aux membres des comités directeurs et bureaux syndicaux, aux délégués syndicaux membres de ces comités et bureaux dans la limite individuelle de 15 jours par an.

Chaque fois que les agents seront appelés à participer à des commissions paritaires ou à des organismes officiels ou sociaux (caisse de compensation, jurys d'examens professionnels, conseil d'administration des caisses de retraite et de prévoyance, commissions consultatives du travail, comité consultatif d'hygiène et de sécurité, tribunal du travail, etc...), ils devront en informer préalablement leur chef de service, aussitôt réception faite de la convocation, et s'efforcer de réduire au minimum la gêne que leur absence apportera au fonctionnement normal du service. Le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et ne sera pas déductible du congé annuel.

En outre, des congés pour exercer un mandat syndical, pourront être accordés aux agents lorsque le mandat comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction.

Ces congés n'ouvrent droit à aucune rémunération. A l'expiration du congé, l'agent est réintégré de droit, sur sa demande, à la première vacance d'un poste de sa spécialité.

Afin de faire jouer cette clause dans les meilleurs conditions il devra saisir son Administration, le plus tôt possible, de sa demande de réintégration.

Article 8
Panneaux d'affichage

Avenant du 10 décembre 1980.

Des panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont mis dans chaque service ou établissement à la disposition des organisations syndicales de travailleurs pour leurs communications au personnel. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel ou en tout autre endroit jugé plus favorable, d'accord parties.

Les communications doivent avoir un objet exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtir aucun caractère de polémique.

Elles sont affichées par les soins d'un représentant dûment mandaté du Syndicat travaillant dans l'entreprise.

TITRE III
Les délégués du personnel

Article 9
Règles générales

Avenant du 10 décembre 1980.

D'une manière générale, pour ce qui concerne les délégués du personnel, la présente Convention se réfère au Chapitre III du Code du Travail dans les Territoires d'Outre-Mer, ainsi qu'aux textes pris pour son application, notamment l'arrêté N° 58-052/CG du 22 février 1958 modifié par arrêté N° 75-310/CG du 21 juillet 1975 et N° 76-421/CG du 13 septembre 1976.

Article 10
Attributions

Avenant du 10 décembre 1980.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire ;
- de saisir l'Inspection du Travail et des Lois Sociales de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- de veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;
- de communiquer à l'Employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation du travail et du fonctionnement des services publics.

En l'absence de comité d'entreprise dans les Services Publics, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale du service. Ils peuvent en outre, conjointement avec l'employeur participer au fonctionnement des institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

Les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires, concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

Article 11 **Assistance d'un représentant syndical**

Sur leur demande, les délégués du personnel pourront se faire assister à titre consultatif d'un représentant de leur organisation syndicale.

Article 12 **Réception**

Les délégués du personnel titulaires seront reçus collectivement par le Chef du Service ou son représentant au moins une fois par mois, pendant les heures de service et sur leur demande.

Pour faciliter l'examen de leurs réclamations, les délégués du personnel résumeront par écrit les points à discuter dans une note qu'ils remettront à leur Chef de Service responsable, avant leur réception.

ARTICLE 13 **Moyens mis à la disposition des délégués**

Il sera mis à la disposition des délégués du personnel un local ou une partie de local nécessaire à l'exercice de leur mandat.

Article 14 **Accomplissement de leurs fonctions**

Les délégués du personnel disposent pour l'accomplissement de leurs fonctions :

- de 5 heures par mois, pour un effectif de 11 à 50 travailleurs,
- de 10 heures par mois, pour un effectif de 51 à 100 travailleurs,
- de 15 heures par mois, pour un effectif supérieur à 100 travailleurs.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme temps de travail.

Article 15 **Garanties**

Avenant du 10 décembre 1980.

La fonction de délégué ne peut ni justifier un traitement de faveur ni constituer une entrave à son avancement régulier.

Les délégués du personnel ne peuvent être congédiés ou déplacés définitivement hors de leurs secteurs, sauf si des nécessités impérieuses du service l'exigent, pendant la durée de leur mandat, sous réserve des dispositions de l'article 167 du Code du Travail dans les T.O.M qui stipule : « tout licenciement d'un délégué du personnel envisagé par l'employeur ou son représentant devra être soumis à la décision de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales. Toutefois, en cas de faute lourde, l'employeur peut prononcer une mise à pied provisoire de l'intéressé en attendant la décision définitive ».

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégués du personnel dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Article 16 **Révocation**

La révocation d'un délégué du personnel peut être décidée par le collège qu l'a élu, au scrutin secret et à la majorité absolue, sur la demande adressée à l'Inspecteur du Travail par le tiers au moins des électeurs inscrits.

TITRE IV **Contrat de travail**

Chapitre 1^{er} **Recrutement**

Article 17 **Conditions générales**

Avenant du 10 décembre 1980.

Nul ne peut être recruté dans les conditions prévues par la présente convention :

- a) – s'il n'est citoyen français, sauf impossibilité de recrutement d'un citoyen français pour tenir l'emploi,
- b) – s'il ne se trouve en position régulière au regard des lois relatives au Service National,
- c) – s'il ne remplit les conditions d'aptitude physique et psychotechnique exigées pour la fonction, s'il n'est reconnu indemne de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, lépreuse ou de poliomyélite. A cette fin, le candidat doit subir les visites médicales suivantes, auprès des médecins qui lui seront désignés par l'employeur et aux frais de celui-ci :

- visite médicale générale
- examen phtisiologique.

Article 18 **Formes**

Avenant du 10 décembre 1980.

Les personnes candidates à un emploi dans un service public, devront adresser une demande au Chef du Service intéressé en indiquant :

- a) – Nom et prénoms
- b) – Date de naissance
- c) – Adresse
- d) – Situation de famille
- e) – Certificat de nationalité
- f) – Emploi sollicité
- g) – Situation au regard de la législation du Service National.

L'embauche, par le Chef de Service intéressé, ne pourra avoir lieu qu'après visites médicales et dans le cadre de la réglementation relative à la connaissance et au contrôle de l'emploi.

Article 19 **Conséquences**

Avenant du 10 décembre 1980.

Le fait, pour un agent, d'accepter l'emploi auquel il est nommé vaut pleine et entière acceptation de toutes les dispositions de la présente Convention.

L'engagement a lieu, en principe, pour une durée indéterminée.

L'agent licencié par suite de suppression d'emploi ou de compression de personnel conserve pendant un an, chez son employeur d'origine, à compter de la date de son licenciement, une priorité de réengagement dans les emplois de même catégorie et de même spécialité des services territoriaux ou communaux, selon les cas.

Avant son réembauchage, il devra subir les visites médicales prévues à l'article 17 ci-dessus.

Article 20 **Période d'essai**

Avenant du 10 décembre 1980.

L'engagement définitif de l'agent doit être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit. La durée de cet essai, variable selon la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'agent, est précisée en annexe IV. Elle ne peut, en aucun cas, excéder trois mois, renouvellement compris.

Pendant la période d'essai, l'agent doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie pour laquelle s'effectue l'essai.

Durant cette période, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat de travail, sans indemnité ni préavis.

Article 21 **Promotion**

Avenant du 10 décembre 1980.

Pour pourvoir les emplois vacants ou créés, le service employeur fait appel, par priorité, aux agents du service aptes à occuper l'emploi.

Dans la mesure du possible, il prendra en considération les diplômes, acquis au cours de stage de perfectionnement ou de formation professionnelle dans l'évolution de la carrière des travailleurs et de leur promotion.

Le travailleur postulant à un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi, ainsi que le cas échéant, à un examen professionnel interne.

Au cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, le travailleur sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 22
Formation professionnelle continue

Avenant du 10 décembre 1980.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle, et de contribuer à leur développement culturel économique et social.

Article 22 bis

Avenant du 10 décembre 1980

A - Absences pour congés formation

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Toutefois les bénéficiaires de ces actions de formation devront s'engager au préalable à rester chez le même employeur dans les conditions suivantes :

- Formations sanctionnées par un CAP ou diplôme admis en équivalence : un an ;
- Formations sanctionnées par un Brevet Professionnel ou un diplôme admis en équivalence : deux ans ;
- Formations sanctionnées par le Baccalauréat ou un diplôme admis en équivalence : trois ans ;
- Formations sanctionnées par un diplôme supérieur : cinq ans

B – Types d'actions de formation qui ouvrent droit au congé formation :

1°) Les actions de promotion :

Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

2°) Les actions de prévention et de reconversion :

Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures du travail ou d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente en préparant des travailleurs dont l'emploi pourrait être menacé.

3°) Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances :

Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans l'esprit de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à une culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

C – Caractéristiques du congé formation :

Le droit au congé formation porte sur une durée de 10 jours par an ou 80 heures discontinues.

Le salarié pourra s'il le désire et avec l'accord de son employeur cumuler deux périodes de formation, compte tenu du délai de franchise défini à l'alinéa E2, sous réserve d'en avoir formulé la demande dès la première année d'ouverture des droits.

D – Formalités de demandes de stages :

Elles seront mises en place dans l'établissement par accord entre l'employeur et les délégués du personnel en fonction des particularités, ou à défaut de délégués du personnel, directement entre le salarié et l'employeur.

L'employeur prend toutes dispositions pour contrôler l'assiduité auprès de l'organisme formateur.

E – Conditions requises pour l'obtention du congé formation :

Pendant toute leur vie professionnelle les travailleurs peuvent sous les conditions définies ci-dessous, s'absenter durant les heures de travail pour suivre des stages de formation.

Il s'agit d'un droit pour les salariés que l'employeur ne peut refuser, cependant l'autorisation d'absence pour congé formation pourra être reportée pour motif de service ou si le pourcentage d'absences simultanées pour cause de congé formation est supérieur au seuil fixé à l'alinéa 3^{ème} sans que ce report ne puisse excéder un an.

Compte tenu de ce qui précède, le congé formation sera accordé dans les conditions suivantes :

1/ Le droit à congé formation pour le salarié ne s'ouvre qu'après une ancienneté minimum de deux années chez le même employeur ;

2/ Le délai de franchise entre deux congés formation pour une même personne est fixé à un an pour les stages d'une durée égale ou supérieure à 10 jours ou 80 heures discontinues, elle est ramenée à 6 mois pour les congés égaux ou inférieurs à 5 jours ou 40 heures discontinues ;

3/ Le pourcentage maximum d'absences simultanées au titre du congé formation est fixé à 3% du personnel de l'établissement régi par la présente convention collective. Toute fraction sera arrondie à l'unité supérieure ;

4/ Quand plusieurs demandes sont formulées simultanément, priorité sera donnée à celles formulées les premières ou à celles non satisfaites antérieurement ou reportées précédemment.

Lorsque les stages de formation seront d'une durée supérieure à celle fixée au 2° ci-dessus, l'autorisation d'absence fera l'objet d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié.

Article 23 **Changement ou mutation temporaire d'emploi**

Avenant du 10 décembre 1980.

En cas de nécessité de service ou pour éviter du chômage, l'employeur pourra affecter momentanément un travailleur à un emploi relevant d'une catégorie inférieure à celle de son classement habituel. Dans ce cas, et par dérogation à l'article 46 de la présente convention, le travailleur conservera le bénéfice du salaire perçu précédemment pendant la période de mutation qui ne pourra excéder 6 mois.

Après ce délai, l'agent sera remis dans un emploi correspondant à sa catégorie. En cas d'impossibilité et sur son acceptation, il sera reclassé dans une catégorie inférieure sinon il pourra être licencié, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 24 **Intérim d'un emploi supérieur**

Avenant du 10 décembre 1980.

Le fait, pour l'agent, d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans la hiérarchie professionnelle lui confère, automatiquement le droit aux avantages pécuniaires minimum et autres attachés audit emploi.

La durée de cette situation est limitée à 6 mois.

A l'expiration du délai ci-dessus, l'employeur devra régler définitivement la situation de l'agent en cause, c'est à dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi tenu lorsque l'intérim aura duré 6 mois,
- soit le replacer dans ses anciennes fonctions ou dans un emploi de la même catégorie.

Lorsqu'un ouvrier, agent ou assimilé remplit simultanément et en permanence deux fonctions relevant de catégories professionnelles différentes, ce salarié bénéficie du classement le plus élevé.

Article 25¹ **Mutation des femmes en état de grossesse**

Le personnel féminin en état de grossesse, muté sur sa demande à un autre poste en raison de son état de santé, conservera le bénéfice de son salaire antérieur pendant toute la durée de cette mutation.

Article 26 **Affectations à d'autres fonctions ou à un autre lieu d'emploi**

Avenant du 10 décembre 1980.

Tout agent est tenu d'accepter les changements d'affectation à l'intérieur d'une même catégorie, sous réserve des dispositions de l'article 64 ci-après. Ces mutations à un autre lieu d'emploi, qui seront jugées nécessaires par l'employeur, seront prononcées après acceptation de l'intéressé. En cas de refus par celui-ci, l'employeur pourra entreprendre la procédure de licenciement.

Article 27 **Discipline**

Avenant du 10 décembre 1980.

Il peut être infligé au personnel des sanctions pour fautes de service après que l'intéressé ait été invité à fournir des explications, il peut dans tous les cas se faire accompagner par les délégués du personnel ou les délégués syndicaux, ou toute autre personne appartenant aux collectivités concernées. Aucun ouvrier ou agent ne peut être sanctionné s'il n'a pas été au préalable entendu par le Chef de Service qui l'emploie.

¹ Le texte initial de la convention dénomme, par erreur, cet article « article 26 »

Dans tous les cas la réglementation relative au contrôle de l'emploi sera respectée.

Par ordre de gravité croissante, les sanctions sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la suspension de service dans la limite de huit jours avec retenue totale ou partielle du salaire ;
- ces sanctions perdront tout effet notamment pour les avancements au bout de 5 ans si l'ouvrier n'a pas commis entre temps d'autres fautes et devront disparaître du dossier ;
- le licenciement avec préavis ;
- la résiliation de l'engagement sans préavis pour faute lourde.

Les sanctions sont décidées par l'autorité compétente suivant les instructions internes administratives ; toutefois, la suspension du service, le licenciement et la résiliation de l'engagement ne peuvent être prononcés que par le Chef de Service ayant pouvoir de recrutement.

La suspension immédiate de l'agent peut toujours être prononcée par le Chef de Service pour faute lourde dans l'exercice des fonctions.

Les sanctions sont toujours notifiées par écrit à l'intéressé qui émarge un exemplaire de la décision et peut adresser, par écrit, par voie hiérarchique, toute réclamation à l'autorité compétente. Les réclamations peuvent, en outre, être adressées par les délégués du personnel.

Article 28 **Secret professionnel et plein emploi**

Avenant du 10 décembre 1980.

Les obligations faites aux fonctionnaires relatives à la protection du secret, s'appliquent aux agents régis par la présente Convention.

Il est interdit aux mêmes agents d'exercer, en dehors de leur temps de travail, une activité rémunérée à caractère professionnel. Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs recrutés à temps partiel et jusqu'à concurrence de la durée légale de travail.

Chapitre 2 **Suspension du contrat de travail**

Article 29 **Absences exceptionnelles**

Les absences de courte durée justifiées par un événement grave et fortuit dûment constaté, intéressant directement le foyer de l'agent (accident ou maladie du conjoint, des enfants ou ascendants vivant avec lui etc...) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail mais seulement sa suspension à condition que l'agent ait avisé le Chef de Service dans les quarante-huit heures et que la durée de son absence demeure en rapport avec l'événement qui l'a motivé.

Article 30 **Absences pour maladies et accidents non professionnels**

Avenant du 10 décembre 1980 ;

Avenant du 31 décembre 1981.

I – Suspension du contrat

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident non professionnels, ne constituent pas une cause de rupture de contrat dans la limite de six mois.

Pendant ce délai, au cas où le remplacement de l'agent s'imposerait, le remplaçant devra être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

II – Formalités à accomplir

Sauf cas de force majeure, l'agent doit informer de son état son employeur dans les délais les plus brefs. Les justifications doivent parvenir au service dans les deux jours ouvrables.

Le Chef de service peut le faire visiter par un médecin agréé.

III – Indemnisation du travailleur malade :

Pendant la durée de ces absences, les travailleurs auront droit à leurs salaires sur les bases suivantes :

- pendant la période d'essai.....	Néant
- de l'expiration de la période d'essai à un an de présence.....	15 jours à plein salaire
- d'1 an à 3 ans de présence.....	(1 mois à plein salaire (1 mois à demi salaire
- de 3 ans à 5 ans de présence.....	(1 mois à plein salaire (2 mois à demi salaire
- de 5 ans à 10 ans de présence.....	(1 mois et demi à plein salaire (2 mois et demi à demi salaire
- de 10 ans à 15 ans de présence.....	(2 mois à plein salaire (3 mois à demi salaire
- plus de 15 ans de présence.....	(3 mois à plein salaire (3 mois à demi salaire

La présence est décomptée à partir de la date d'embauchage.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à l'agent au cours des 12 mois précédents, la durée totale des congés donnant droit à une indemnité ne peut dépasser celle des périodes fixées par le barème ci-dessus.

Sur présentation d'un certificat médical attestant la maladie d'un enfant, la mère ou le parent ayant la garde effective de cet enfant pourra sur son quota d'indemnisation maladie bénéficier d'absence ne pouvant excéder 15 jours par année.

En cas de maladie de longue durée, le travailleur pourra être licencié au bout d'une période d'absence de six mois, sur constatation médicale de son inaptitude à la reprise de service. Il conservera pendant trois ans, une priorité de réemploi dans l'administration, sauf renonciation de sa part.

Article 31
Accidents et maladies du travail

En matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, les dispositions applicables sont celles fixées par les règlements en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Article 32
Hospitalisations

Avenant du 10 décembre 1980.

Les agents régis par la présente Convention bénéficient en plus de la couverture sociale de la CAFAT, des prestations de la Mutuelle des Fonctionnaires et Agents des Services Publics à laquelle ils doivent être affiliés.

Article 33
Service militaire

Les absences résultant de l'appel sous les drapeaux ou des périodes obligatoires d'instruction militaire ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail qui est simplement suspendu.

Dans ce cas, l'agent de l'Administration a droit à une indemnité conformément à l'arrêté n° 58-026/CG du 6 février 1958 ou de tout autre texte pris en application de l'article 48 du Code du Travail Outre-Mer.

Conformément à l'arrêté n° 58-025/CG du 5 février 1958 la reprise du travail est subordonnée à une notification à l'Administration, par l'Agent dont le contrat a été suspendu, faite dans les quinze jours qui suivent le retour à la vie civile.

Chapitre 3
Rupture du contrat de travail

Article 34
Modalités

Il peut être mis fin au contrat à tout moment par la volonté de l'une des parties.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit faire connaître sa décision à l'autre partie par écrit.

La notification se fera, soit par envoi d'une lettre recommandée, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre reçu.

Le délai de préavis courra à compter de la date de la notification effective telle qu'elle est précisée ci-dessus.

Article 35
Durée de préavis

Avenant du 10 décembre 1980.

Sauf dispositions particulières prévues dans les contrats individuels, et sauf le cas de faute lourde, le délai de préavis réciproque est soumis aux règles suivantes :

- 15 jours pour les agents ayant de zéro à deux ans d'ancienneté, cette période étant comptée seulement à partir de la fin de la période d'essai,
- un mois pour les agents ayant de deux à dix ans d'ancienneté,
- trois mois pour les agents ayant au-delà de dix ans d'ancienneté.

Article 36 **Déroulement du préavis**

Pendant la durée du préavis, conformément à l'article 39 du Code du Travail des Territoires d'Outre-Mer, les agents désireux de rechercher un emploi, bénéficieront d'un jour de liberté, à plein salaire par semaine pris globalement ou heure par heure.

Article 37 **Indemnité pour ancienneté**

Abrogé tacitement par la disposition plus favorable prévue par l'article 19-3 de la délibération n°281 du 24 avril 1988 *relative au contrat de travail*.

Article 38² **Mise à la retraite**

*Avenant du 10 décembre 1980 ;
Avenant du 22 octobre 1982.*

Nonobstant des dispositions ci-dessus, les agents ont le droit de demander leur retraite à partir de 55 ans. Dans ce cas, s'ils justifient de 25 années de service continu ou discontinu dans les services, collectivités ou établissements publics entrant dans le champ d'application de la présente Convention ils bénéficieront d'une indemnité de départ à la retraite égale à 6 fois le montant du dernier salaire mensuel brut, augmentée pour chaque année supplémentaire à partir de la 26^{ème}, d'une indemnité égale à 50 % du salaire mensuel brut.

Cette indemnité sera diminuée de 20 % par année lorsque la retraite est demandée après 55 ans.

Elle sera donc égale à 80 % à l'âge de 56 ans, 60 % à l'âge de 57 ans, 40 % à l'âge de 58 ans, 20 % à l'âge de 59 ans du montant de l'indemnité calculée dans les conditions fixées au troisième paragraphe.

Les employeurs visés par la présente Convention s'interdisent de recruter à nouveau un agent ayant bénéficié de l'indemnité prévue par le présent article.

² Les deux premiers alinéas de cet article ont été annulés par une décision de la cour d'appel de Nouméa en date du 14 novembre 1990. Ils précisaient :

« Les agents seront mis à la retraite à l'âge de 60 ans, sous réserve d'un préavis de 3 mois, quelle que soit l'ancienneté. Cette limite d'âge sera, sur la demande de l'intéressé reculée d'une année par enfant à charge ouvrant droit au bénéfice des allocations familiales dans la limite de 3 années.

Les agents actuellement en fonction et ayant dépassé la limite d'âge fixée à l'alinéa précédent seront également mis à la retraite sous réserve d'un préavis de 3 mois. »

Article 39
Rupture du contrat du travailleur malade

Avenant du 10 décembre 1980.

Si, à l'expiration du délai de six mois, prévu à l'article 30 de la présente Convention, le travailleur, dont le contrat a été suspendu pour cause de maladie, se trouve dans l'incapacité, médicalement constatée par un médecin agréé, de reprendre son travail, l'employeur pourra le remplacer définitivement après lui avoir signifié dans les formes prévues à l'article 34 ci-dessus, la rupture du contrat.

La durée du préavis court à compter de la date de cette signification.

L'agent, licencié pour cause de maladie, conserve, pendant un délai de trois ans, un droit de priorité de réengagement ainsi que prévu à l'article 30 ci-dessus.

Article 40
Rupture du contrat par la travailleuse enceinte ou nourrice

Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement ou dont la grossesse est apparente pourra quitter son travail sans préavis et sans avoir à supporter, de ce fait, une indemnité de rupture de contrat.

De même, toute femme en situation de nourrice, peut pendant une période de quinze mois, à compter de la naissance de l'enfant, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Article 41
Licenciement collectif

Avenant du 10 décembre 1980.

Lorsque l'employeur se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs, il établit l'ordre de ceux-ci en tenant compte des nécessités de service des qualités professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille, notamment de l'état de grossesse des femmes et des épouses, suivant le barème fixé à l'annexe 7. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité compétente. Dans tous les cas, les délégués du personnel doivent être consultés préalablement.

Ces licenciements devront également être effectués en respectant les dispositions légales et réglementaires relatives à la connaissance et au contrôle de l'emploi.

Article 42
Décès

En cas de décès de l'agent, le salaire de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, reviennent aux ayants-droits du défunt.

Si l'agent comptait, au jour du décès plus de 10 ans de services continus ou discontinus dans l'administration il sera versé à ses ayants-droits, le montant de l'indemnité auquel il aurait eu droit, conformément aux dispositions de l'article 37 de la présente délibération.

Si l'agent avait été déplacé par le fait de l'Administration, cette dernière assurera, à ses frais, le transport du corps au lieu de résidence habituelle, à condition que les ayants-droits en formulent la demande dans un

délai maximum de deux ans après l'expiration du délai prévu par les textes locaux réglementant le transfert des restes mortels.

TITRE V **Salaire**

Article 43 **Dispositions générales**

*Avenant du 25 novembre 1960 ;
Avenant du 11 avril 1969 ;
Avenant du 3 juin 1969 ;
Avenant du 9 août 1974 ;
Avenant du 27 octobre 1975 ;
Avenant du 18 août 1976 ;
Avenant du 14 octobre 1976.*

Le salaire de chaque agent est déterminé en fonction de la classification professionnelle qui lui est attribuée dans l'Administration.

Les salaires sont fixés à l'heure, à la journée ou au mois, sauf clauses spéciales fixées par les contrats individuels.

Les salaires minima de base des diverses catégories professionnelles sont hiérarchisés en fonction du salaire de base de la première catégorie de la classification (coefficient 100).

La détermination de la classification professionnelle détaillée et la fixation des salaires minima de base des diverses catégories feront l'objet d'annexes à la présente Convention.

Le salaire réel du travailleur comprend :

1°) – son salaire de base déterminé en fonction de la catégorie professionnelle qui lui est attribuée conformément à l'Annexe III de la Convention.

2°) – la prime d'ancienneté prévue à l'article 52

3°) – l'indemnité de cherté de vie représentant l'indexation du salaire de base et de la prime d'ancienneté calculée d'après l'indice officiel établi chaque mois par la Commission de l'indice du coût de la vie, suivant la formule :

$$\frac{S}{100} \times \frac{(N - 100)}{100}$$

S – étant le salaire de base, majoré le cas échéant, de la prime d'ancienneté.

N – étant l'indice des prix de détail à la consommation du mois précédent arrondi à l'unité la plus proche

L'indemnité de cherté de vie ayant la base 100 – Indice Août 1975

4°) – Disposition transitoire

5°) – pour les ouvriers travaillant au quart, le salaire mensuel de base sera majoré de 10 %.

Article 44
Rémunération des jeunes

Les jeunes agents exception faite de ceux qui sont régis par un contrat d'apprentissage et de ceux pourvus d'un diplôme exigé pour l'adulte seront rétribués d'après leur âge en fonction du salaire de base de l'agent adulte de leur catégorie professionnelle.

Leur taux de rémunération est fixé comme suit, proportionnellement à celui de l'adulte :

- 14 à 15 ans révolus	=	50 pour cent
- 15 à 16 ans révolus	=	60 pour cent
- 16 à 17 ans révolus	=	70 pour cent
- 17 à 18 ans révolus	=	80 pour cent
- au-dessus de 18 ans révolus	=	100 pour cent

Toutefois, lorsque le jeune agent de plus de 16 ans aura au moins six mois de présence continue dans les services publics, ces pourcentages seront portés à :

- de 16 à 17 ans révolus	=	80 pour cent
- de 17 à 18 ans révolus	=	90 pour cent

Article 45³
Paiement du salaire

Les salaires sont payés conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

En cas de contestation sur le contenu du bulletin de paie, l'agent peut demander à l'Administration la justification des éléments ayant servi à l'établissement de ce bulletin. Il peut se faire assister par un délégué du personnel.

Les frais de déplacement devront être ordonnancés et réglés dans le délai maximum de la période mensuelle qui suivra le mois de leur exécution.

Article 46
Catégories professionnelles

Les agents sont classés dans les catégories et échelons définis par les classifications professionnelles figurant dans les annexes.

Les salaires minima de chaque catégorie sont fixés et modifiés par l'Administration après avis d'une Commission Paritaire composée de représentants de l'Administration et de représentants des organisations syndicales signataires de la présente Convention.

Article 47
Commission de classement

³ Le texte initial de la convention dénomme, par erreur, cet article « article 46 »

Avenant du 22 octobre 1982.

Si l'agent conteste, auprès de l'Administration, son classement dans la hiérarchie professionnelle et si une suite favorable n'est pas donnée à sa réclamation, donnant par le fait naissance à un conflit individuel, ce différend peut être porté par l'agent devant une Commission Paritaire de classement.

Cette commission, présidée par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales est composée de deux représentants de l'Administration et de deux représentants du personnel qui seront les délégués du personnel du collège électoral auquel appartient l'agent.

Sur sa demande, l'agent peut se faire assister par un représentant de son organisation syndicale.

L'agent adresse sa requête à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales qui provoque la réunion de la Commission en convoquant les membres, et si l'agent en fait la demande, un représentant de son organisation syndicale.

Cette Commission se réunira à la fin de chaque trimestre si nécessaire à la demande de l'une des parties.

Si l'un des membres de la Commission ou son suppléant, ne se présente pas au jour et à l'heure fixés pour la réunion, la Commission peut néanmoins décider de siéger, mais en s'organisant pour que la représentation des employeurs et des travailleurs demeure paritaire.

Le rôle de la Commission est de déterminer la catégorie dans laquelle doit être classé le requérant.

La Commission peut inviter les parties à fournir les renseignements qui lui paraissent nécessaires. Elle peut également décider de faire subir à l'agent un essai professionnel. Dans ce cas elle choisit l'épreuve à subir, fixe le temps dont l'agent disposera pour l'exécution et désigne les personnes qualifiées pour en apprécier les résultats.

Dès qu'elle dispose de tous les éléments d'appréciation nécessaires, la Commission prononce sa décision à la majorité des membres. En cas de partage, la voix du Président est prépondérante.

La décision doit être motivée et donner la répartition des voix.

Si elle attribue un nouveau classement à l'agent elle en apprécie la date de prise d'effet.

Un exemplaire de la décision rendue est remis à chacune des parties, à la diligence du président.

La décision de la commission s'impose, sauf recours au Tribunal du Travail

Article 48

Application du principe « à travail égal, salaire égal »

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les agents, sans distinction d'origine, de sexe, d'âge ou de statut.

Article 49
Salaire des agents physiquement diminués

Avenant 10 décembre 1980.

L'administration pourra reclasser un agent dont le rendement est diminué, par suite d'accident ou d'infirmité quelconque, médicalement constatée, dans un emploi de catégorie ou d'échelon inférieurs.

Avant d'user de cette possibilité, l'administration devra en informer l'intéressé, par écrit, dès la constatation de l'incapacité, et convenir expressément avec lui de son nouveau classement, sous réserve de la réglementation concernant les travailleurs handicapés ou accidentés du travail.

Article 50
Heures supplémentaires et heures majorées

*Avenant du 18 août 1976 ;
Avenant du 14 octobre 1976 ;
Avenant du 10 décembre 1980.*

a) Heures supplémentaires

L'accomplissement des heures supplémentaires est réglé par les dispositions réglementaires en vigueur (l'arrêté 79-349 du 24 juillet 1979 ou tout autre texte réglementaire ultérieur).

Toute heure, exécutée au-delà de la durée légale hebdomadaire ou équivalente, est une heure supplémentaire à salaire majoré.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue sur la base de la semaine, tant pour les agents rémunérés à l'heure que pour ceux rémunérés à la journée ou au mois.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou équivalente seront payées avec une majoration de :

- 25 % pour les huit premières heures,
- 50 % au-delà de ces huit premières heures.

b) Heures majorées

Les heures effectuées les dimanches et jours fériés seront payées avec une majoration de 75 % en sus des dispositions du § 3 de l'article 51 en ce qui concerne les jours fériés. Les heures accomplies entre 20 h et 4 h du matin (en dehors de celles visées à l'annexe VI § E) sont majorées de 100 %.

Les heures supplémentaires et les heures majorées sont calculées sur la base du salaire perçu par le travailleur, tel que fixé à l'article 43.

Article 51 Jours fériés, chômés et payés

*Avenant du 10 décembre 1980 ;
Avenant du 22 octobre 1982.*

§ 1 – Liste des jours chômés fériés payés

Le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai, le 14 juillet, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et le 25 décembre sont jours chômés payés en dehors des dimanches ainsi que la fête locale du 24 septembre.

En ce qui concerne les travailleurs payés à l'heure, les jours de fêtes légales accordés aux autres agents des services et collectivités publiques, leur seront rémunérés au titre de jours chômés payés s'ils entrent à l'intérieur de leur période d'emploi.

§ 2 – Paiement des jours fériés

Les jours fériés sont chômés et payés aux ouvriers dans les conditions prévues par la loi du 30 avril 1947 modifiée par la loi du 29 avril 1948 en ce qui concerne le 1^{er} mai. Il en résulte que, si le jour férié tombe un dimanche aucune indemnité n'est allouée aux ouvriers sauf pour les personnels travaillant ce dimanche. Il en est de même lorsqu'il tombe un samedi pour les ouvriers employés dans les établissements et services habituellement fermés ce jour-là.

Les ouvriers reçoivent pour chaque heure perdue du fait du chômage, une rémunération égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient été effectivement au travail.

§ 3 – Paiement des jours fériés payés travaillés⁴

Si, exceptionnellement, les personnels sont appelés à travailler un jour férié, prévu au § 1^{er} ci-dessus, ou un pont chômé payé, ils percevront quel que soit le jour (semaine ou dimanche) en plus de leur rémunération journalière normale, une indemnité égale à leur rémunération normale majorée de 75 % calculée au prorata du nombre d'heures effectuées ce jour-là, sans pour autant déroger aux majorations pour heures supplémentaires et travail de nuit (article 50, § a et b).

Article 52 Prime d'ancienneté

*Avenant du 17 janvier 1969 ;
Avenant du 29 mars 1973 ;
Avenant du 10 décembre 1980 ;
Avenant du 22 octobre 1982.*

Les agents perçoivent, en sus de leur salaire, une majoration selon leur temps continu ou discontinu, de présence dans les services ou collectivités publics, majoration qui ne devra pas être inférieure à :

- 3 % après 3 ans

⁴ Exemple de rémunération d'un jour férié travaillé durant 5 heures

- 1) une journée de salaire au tarif normal

- 2) 5 heures de salaire au tarif normal majorées à 75 %

- 3) si les heures effectuées entrent dans le cadre du calcul des heures supplémentaires, elles seront en plus majorées de 25 % ou 50 % si elles ont été effectuées de nuit (entre 20 h et 4 h du matin), elles seront aussi majorées de 100 % (ces majorations sont calculées sur la base du salaire horaire normal indexé).

Pour les personnels concernés par le paragraphe D de l'annexe VI, la rémunération des heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de la durée légale sera calculée sur la base du salaire horaire tel que mentionné dans le paragraphe D précité.

- 4 % après 4 ans
- 5 % après 5 ans
- puis, augmentation de 1 % par année jusqu'à un maximum de 25 % soit jusqu'à la 25^{ème} année incluse.

Ce pourcentage est calculé sur le salaire de base de leur catégorie professionnelle, tel que fixé par la présente convention collective (annexe III) d'après l'ancienneté acquise dans les services ou collectivités publics par les intéressés.

Il sera pris en compte pour le calcul de l'ancienneté, le temps de service obligatoire passé sous les drapeaux, à condition que le service militaire obligatoire ait été effectué pendant la période d'embauchage.

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

Article 53 **Réquisition du personnel dit de sécurité en cas de grève**

Avenant du 10 décembre 1980.

Par personnel de sécurité, il faut entendre les personnes qui détiennent des emplois indispensables à la sécurité physique des personnels, à la sauvegarde des installations et du matériel, au fonctionnement des liaisons nécessaires à l'action administrative.

Dans la première catégorie entrent par exemple, les médecins, les infirmiers, les pompiers, les conducteurs d'ambulance, etc....

Dans la seconde, les gardes-veilleurs, les équipes de permanence et d'une manière générale, les agents employés à des travaux dont l'arrêt peut être la cause de danger.

Dans la troisième, les personnels des transmissions, les téléphonistes.

Chaque directeur d'établissement ou service établit et tient à jour la liste, aussi réduite que possible, des personnes de sécurité dont la présence au travail est indispensable, même en cas de grève.

Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement considéré sont consultées sur la nature des emplois et le nombre d'agents devant figurer sur cette liste.

En cas de grève, même de courte durée, les personnels inscrits sur la liste préalablement établie comme ci-dessus, sont mis en demeure individuellement et par écrit, de rester à leur poste.

L'agent doit être averti, dans la réquisition ou mise en demeure écrite qui lui est remise et dont il donne récépissé, qu'il s'expose aux sanctions disciplinaires les plus graves pouvant aller jusqu'au congédiement s'il refuse de tenir son emploi, l'abandon d'un poste de sécurité constituant une faute lourde.

L'agent, qui, sur l'ordre de l'employeur est tenu à la disposition de son service, doit recevoir son salaire calculé au tarif normal même s'il n'a pas effectivement travaillé.

Article 53 bis
Astreinte

Avenant du 10 décembre 1980.

Lorsque les astreintes ne font pas l'objet d'une indemnisation particulière prévue par la réglementation, le personnel chargé par ordre du chef de service d'assurer la permanence des samedis, dimanches ou jours fériés se verra attribuer en rémunération des prestations fournies, une allocation forfaitaire de deux mille francs (2000 F), par journée d'astreinte.

Si l'astreinte a lieu un jour de semaine en dehors des heures normales de travail, celle-ci sera rémunérée sur la base de 250 F de l'heure.

Article 54
Travail des femmes et des enfants

Le travail des femmes et des enfants est soumis aux dispositions de l'arrêté n° 59-057/CG du 26 janvier 1959 ou de toute réglementation locale ultérieure portant application des articles 114 à 120 du code du travail, notamment en ce qui concerne la durée journalière du travail et celle du repos intercalaire, l'interdiction du travail les jours fériés et durant le repos hebdomadaire, la nomenclature des travaux interdits aux femmes et de ceux interdits aux enfants, les formes à respecter pour l'embauchage des enfants et autres mesures de protection.

Article 55
Congé de maternité

Avenant du 10 décembre 1980.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption de service puisse être considérée comme une cause de rupture de contrat, toute femme travaillant dans les services publics, ou collectivités publiques a le droit de suspendre son travail pendant quatorze semaines consécutives. Ce congé peut être pris au choix de l'intéressée à compter de la 8^{ème} semaine et devient obligatoire à partir de la 6^{ème} semaine avant l'accouchement.

Les quatorze semaines de suspension pourront être prolongées de trois semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. Pendant cette période l'employeur ne peut lui donner congé.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à la fin des quatorze semaines normales de repos.

Article 56
Garantie de réemploi

Toute femme ne reprenant pas son service à l'expiration des délais ci-dessus, jouira d'une priorité de réemploi durant les douze mois qui suivent la naissance de l'enfant, sous réserve qu'elle en fasse la demande écrite dans les trois mois de la naissance de l'enfant.

Article 57
Repos pour allaitement

Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant la mère a droit à des repos dans son travail pour allaiter son enfant.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

Article 58
Interdiction de licenciement

Il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constaté par certificat médical, sauf pour faute lourde professionnelle.

Article 59
Permission exceptionnelle pour évènements familiaux

*Avenant du 10 juin 1977 ;
Avenant du 10 décembre 1980.*

Si les évènements familiaux énumérés ci-dessous obligeaient un agent à s'absenter, son salaire serait maintenu comme s'il avait travaillé dans la limite du nombre de jours ouvrables fixés ci-après. Ces jours d'absence devront être pris effectivement, et ce, à l'époque même de l'évènement qui en est la cause :

- mariage d'un enfant	2 jours
- mariage de l'agent	4 jours
- naissance d'un enfant	3 jours
- décès d'un enfant ou du conjoint	3 jours, ou 4 jours si le travailleur a plus de 3 enfants à charge
- adoption d'un enfant	3 jours
- décès du père ou de la mère	3 jours
- décès d'un autre ascendant (grand-père, grand-mère, arrière-grand-mère, arrière-grand-père)	1 jour
- décès du beau-père ou de la belle-mère	1 jour
- décès du frère ou de la sœur	1 jour
- changement de domicile (sous réserve d'avoir prévenu le chef d'établissement au moins une semaine auparavant, et dans la limite d'un jour par année civile)	1 jour

Ces permissions, dans une limite de 10 jours, ne pourront être déduites du congé acquis, conformément aux dispositions de l'article 121 du code du travail.

Article 60
Hygiène et sécurité

Les parties signataires de la présente convention s'en rapportent à la réglementation en vigueur en la matière.

Article 61 **Durée et organisation du congé**

Avenant du 10 décembre 1980.

Dans tous les cas où il ne résulte pas de dispositions antérieures établies par contrat individuel, par accord d'établissement, par convention collective ou par la loi, des avantages supérieurs, le travailleur acquiert droit au congé payé à raison de 2 jours ouvrables par mois de service effectif.

Les jours fériés chômés et payés, visés à l'article 51, ne sont pas considérés comme des jours ouvrables et n'entrent pas dans le décompte du congé.

Les avantages ci-dessus, ne pourront porter le total des congés exigibles à plus de 24 jours ouvrables. Toutefois les droits acquis à titre individuel en vertu de dispositions légales ou réglementaires sont conservés.

Dans tous les cas, le congé payé acquis par le travailleur peut être fractionné sous réserve de l'accord formel des deux parties, à l'exclusion d'une période de 12 jours.

L'exercice du droit au congé payé annuel ne pourra excéder l'année suivant celle ouvrant droit au congé, sauf si, par accord écrit des parties, antérieur à l'ouverture du droit au congé, la jouissance du congé a été reportée dans la limite de trois années cumulables au maximum.

L'ordre de départ en congé est fixé d'accord parties compte tenu des nécessités du service. Il est communiqué à chaque ayant droit au plus tard 8 jours avant son départ.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne seront pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles, les périodes militaires obligatoires, les congés de maternité, ni dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatées par un certificat médical, ni les permissions pour absences exceptionnelles visées à l'article 29, ni les permissions pour activités syndicales prévues à l'article 7.

Article 62 **Allocation de congé**

Avenant du 10 décembre 1980.

L'allocation de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle est payée en la monnaie du Territoire.

L'agent obtiendra, au moment du départ en congé, et sur sa demande, le versement intégral de cette allocation ainsi que des indemnités qui peuvent lui être dues.

Article 62 bis

*Avenant du 29 mars 1973 ;
Avenant du 10 décembre 1980 ;
Avenant du 22 octobre 1982.*

L'administration territoriale et les communes mettront, chaque année, à la disposition de leurs travailleurs, un certain nombre de billets de passage avion en priorité vers la Métropole, et, accessoirement, vers le pays d'origine du travailleur.

En cas de départ à la retraite le droit éventuellement acquis au transport pourra être utilisé dans un délai maximum de 3 années.

La dépense budgétaire consacrée par l'administration territoriale chaque année à cette mesure, est limitée à la valeur de 20 billets, tarif excursion 55 jours, vers la Métropole via les Indes, de la Compagnie UTA.

Les billets seront répartis entre les travailleurs comptant un minimum de 15 ans de service continu dans les services publics territoriaux, ou communaux par une commission composée comme suit :

- le chef du service du personnel intéressé ou son représentant,
- un représentant de chacune des organisations syndicales signataires.

Les billets seront attribués aux travailleurs bénéficiaires du congé ainsi qu'à leur famille, telle qu'elle est définie par la réglementation applicable aux fonctionnaires territoriaux.

Les conditions de transport seront celles applicables aux fonctionnaires du Groupe IV.

Le congé de 55 jours calendaires sera substitué, pour l'année en cours, au congé annuel légal et ouvrira droit, pendant toute sa durée, au salaire perçu par le travailleur en congé annuel.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle, le cas échéant, à l'application des dispositions de l'article 61 - § 5.

Les collectivités autres que le Territoire employant des personnels ouvriers ou assimilés gérés par la convention collective, détermineront les modalités d'application de ce texte en ce qui concerne le contingentement des billets. Pour les collectivités publiques qui ne l'ont pas encore fait, le contingentement devra être établi dans le délai d'un an suivant l'entrée en application du présent avenant.

Article 63 **Indemnité compensatrice de congé**

Avenant du 10 décembre 1980

En cas de rupture de l'engagement avant que l'agent ait acquis droit au congé, une indemnité, calculée sur les bases des dispositions en vigueur doit être accordée au lieu et place du congé.

Article 64 **Logement**

Avenant du 10 décembre 1980.

Dans le cas où le travailleur permanent, qui n'est pas originaire du lieu d'emploi et n'y a pas sa résidence habituelle, ne peut, par ses propres moyens, se procurer un logement suffisant pour lui et sa famille, l'employeur est tenu de le lui assurer dans les conditions prévues au Titre VI (du salaire) du code du Travail Outre-Mer.

Article 65
Indemnité de panier ou de découcher

*Avenant du 16 décembre 1960 ;
Avenant du 17 janvier 1969 ;
Avenant du 29 mars 1973 ;
Avenant du 2 juillet 1974 ;
Avenant du 10 décembre 1980.*

Sauf dans le cas où la journée continue constitue l'horaire habituel de travail, une indemnité dite de panier sera attribuée aux travailleurs mis dans l'impossibilité, pour des raisons de service, de regagner leur domicile soit pour le repas de midi (de 11 à 14 H) soit pour le dîner (de 18 H à 21H). Des accords d'établissements détermineront en tant que de besoin les conditions de versement de cette indemnité.

Le montant de cette indemnité est égale à une fois et demi le salaire horaire indexé du manœuvre ordinaire.

Une indemnité, dite de découcher, dont le montant est fixé à deux fois et demi le salaire horaire indexé du manœuvre ordinaire, sera attribué aux travailleurs mis dans la nécessité, pour des raisons de service, de passer hors de leur domicile une nuit complète (de 21 H à 4 H du matin).

Les travailleurs, soumis à la présente convention, sont admis au bénéfice de la majoration spéciale pour découcher, prévue pour les fonctionnaires territoriaux du Groupe IV, qui ne peut toutefois être attribué que lorsque l'employeur n'est pas en mesure de mettre à la disposition des travailleurs susvisés les moyens de déchocher.

Si le travailleur refuse d'utiliser les installations mises à sa disposition, il perd le droit à la majoration spéciale de découcher. Ces installations devront obligatoirement être d'un niveau correct et comporter toutes les commodités nécessaires.

En dehors des cas prévus ci-dessus, le travailleur se déplaçant sur ordre de service, en vue de l'accomplissement d'une mission individuelle n'entrant pas dans le cadre de l'organisation collective d'un chantier ou d'une base de travail, est admis au bénéfice des indemnités de déplacement prévues en faveur des fonctionnaires territoriaux classés au Groupe IV.

Cette indemnité sera incluse dans la paye du mois suivant et devra apparaître sur la feuille de paie. Pour les déplacements de plus de trois jours l'agent pourra demander une avance de 1/3 sur l'indemnité totale.

Article 66
Indemnité de sujétion de service

*Avenant du 16 décembre 1960 ;
Avenant du 10 décembre 1980.*

Si, pour des nécessités de service, le travailleur est dans l'impossibilité de regagner son domicile avant minuit, il sera indemnisé par le versement cumulatif des indemnités auxquelles il peut prétendre dans les conditions fixées par l'article 65 et notamment l'indemnité de découcher.

Article 67
Frais de déménagement

Avenant du 10 décembre 1980

Lorsque le travailleur sera muté pour une durée d'au moins trois mois, les frais de déménagement, pour lui-même et sa famille, seront à la charge de l'employeur.

Article 68
Dérangement pendant les heures de repos

Avenant du 10 décembre 1980.

L'agent dérangé de son repos, hors des lieux de travail habituels pour raisons de service et en dehors des heures normales de travail, sera rémunéré en heures supplémentaires.

A cette rémunération de la durée effective de travail indiquée ci-dessus, s'ajoutera dans tous les cas, une indemnité forfaitaire ouvrant la sujétion du dérangement égale à une heure de salaire majorée de 25 %.

Article 69
Indemnités particulières

Avenant du 10 décembre 1980

Des indemnités particulières pourront être attribuées en vue de rémunérer certaines conditions de travail, telles que conditions pénibles ou anormales, travaux insalubres ou dangereux, travaux particulièrement salissants, usure anormale des vêtements, du fait du travail effectué, travaux habituels de nuit ou des dimanches et jours fériés.

Elles seront prévues dans des annexes.

Des avenants pourront toujours être conclus et annexés à la présente convention en vue de fixer les indemnités à verser en fonction des conditions de travail.

Article 70
Congé exceptionnel pour affaires personnelles

Avenant du 16 décembre 1960

Des congés pour affaires personnelles à caractère familial, n'ouvrant droit à aucune allocation ou indemnité, pourront être accordés, exceptionnellement par l'autorité compétente, compte tenu des nécessités de service.

Les agents intéressés devront en faire la demande, sous réserve d'avoir 5 années d'ancienneté continue ou discontinuée et fournir les justifications des événements qui motivent le congé.

Ce congé exceptionnel est limité à une durée maximum de six mois d'absence. La reprise de service de l'intéressé s'effectuera dans le secteur d'emploi à défaut de vacance de son poste d'origine.

Après la période de six mois sus-indiquée la garantie de réengagement ne joue plus.

ANNEXE 1

Classification professionnelle

Avenant du 10 juin 1977 ;
Avenant du 10 décembre 1980 ;
Avenant du 22 octobre 1980.

Définition

M. - Manœuvre

Travailleur exécutant des travaux simples qui n'exigent pas de connaissances professionnelles particulières.

M.S. – Manœuvre spécialisé

Travailleur exécutant des travaux qui, sans exiger de connaissances professionnelles préalables, demandent cependant une initiation de courte durée, notamment les aides de toute nature habitués aux travaux courants sur les chantiers et ateliers.

M.S.C.E – Manœuvre spécialisé de catégorie exceptionnelle

Sont classés dans cette catégorie les M.S justifiant de 25 ans d'ancienneté.

O.S.1 – Ouvrier spécialisé 1^{er} échelon

Travailleur spécialisé exécutant des travaux peu variés qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un CAP mais exigent une durée d'initiation de deux semaines au moins, aux fins d'acquisition de connaissances professionnelles.

O.S.2 – Ouvrier spécialisé 2^{ème} échelon

Travailleur participant à la construction ou à la fabrication, exécutant des travaux plus compliqués, nécessitant une formation d'au moins une année, et capable d'aider efficacement les compagnons ou ouvriers professionnels.

Sont notamment classés O.S.2, les travailleurs titulaires du CAP ayant moins de 6 mois de pratique et les travailleurs titulaires du CAFPR ayant moins de 2 années de pratique.

Les diplômes reconnus respectivement équivalents par la réglementation ouvrent les mêmes droits en ce qui concerne le classement.

O.P.1 – Compagnon - Ouvrier professionnel 1^{er} échelon

a) – Ouvrier qualifié connaissant complètement un métier dont l'apprentissage est codifié et sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle et qui, après une période de perfectionnement, a acquis l'habileté correspondant à un rendement normal, déterminé par les usages professionnels, prévu au certificat d'aptitude professionnel.

b) – Ouvrier qualifié dont les connaissances professionnelles et l'habileté résultent de la pratique du métier exercé durant 5 années, au moins, et capable d'un rendement normal déterminé par les usages professionnels.

Sont notamment classés O.P 1, le travailleur titulaire du CAP après 6 mois de stage en O.S 2 et le travailleur titulaire du CAFPR après 2 ans de métier dans la classification O.S 2.

O.P. 2 – Compagnon – Ouvrier Professionnel 2^{ème} échelon

a) – Ouvrier titulaire d'un diplôme B.E.I, B.E.P ou similaire, de sa profession, bien confirmé par une expérience qui devra être appréciée dans un délai de 6 mois.

b) – Ouvrier ayant satisfait à l'examen professionnel correspondant au brevet professionnel après avoir acquis, dans la catégorie précédente, l'expérience et les connaissances nécessaires.

Ces ouvriers doivent satisfaire aux essais correspondant à leur profession et être capables d'exécuter correctement, dans un temps normal, tous les travaux du ressort de cette profession.

O.P.3 – Compagnon – Ouvrier Professionnel 3^{ème} échelon

a) – Ouvrier exécutant des travaux de la plus haute qualité professionnelle qui comportent une entière indépendance dans l'organisation et l'exécution du travail, un sens des responsabilités très prononcé et les connaissances techniques correspondantes.

b) – Ouvrier pouvant assurer, de façon parfaite, plusieurs fonctions.

c) – Chef d'équipe de professionnels répondant à la définition suivante : ouvrier professionnel placé sous les ordres d'un agent de maîtrise et ayant le commandement et la responsabilité d'une équipe ne comprenant que 1 ou 2 ouvriers professionnels dont il a les capacités professionnelles et avec lesquels il travaille personnellement.

Agents de maîtrise :

Emplois d'encadrement ou demandant une technicité particulière.

Conducteurs de travaux :

Technicien responsable de la conduite d'un ou plusieurs chantiers du bâtiment ou des travaux publics.

Détermine la composition des différentes équipes de travail, dirige le chantier, en assure la surveillance et l'approvisionnement, élabore ou participe à l'élaboration des différents plannings, effectue des tracés, relève les attachements, rédige les rapports de chantier, rassemble les éléments permettant l'établissement des prix de revient.

Il peut, le cas échéant, préparer les éléments d'une étude, et établir les plans partiels d'exécution, prévoir, commander et répartir les approvisionnements sous sa responsabilité, rédiger les situations de travaux.

Chef d'atelier :

Responsable d'un atelier, de la mise en œuvre et l'entretien du matériel, ayant sous ses ordres au minimum, soit un chef d'équipe, soit trois ouvriers professionnels.

Classification professionnelle du personnel de terrain du service topographique

Compte tenu des conditions particulières de travail du personnel de terrain du service topographique, celui-ci sera réparti en deux catégories :

- les aide-géomètres de la 2^{ème} à la 6^{ème} catégorie.
- les opérateurs géomètres de la 7^{ème} à la 12^{ème} catégorie.

ANNEXE 2

Classification professionnelle des personnels ouvriers et assimilés

*Avenant du 31 octobre 1969 ;
Avenant du 28 août 1974 ;
Avenant du 10 juin 1977 ;
Avenant du 10 décembre 1980 ;
Avenant du 22 octobre 1982.*

1^{ère} catégorie – M.O. – Manœuvre Ordinaire

Travailleur exécutant les travaux simples qui n'exigent ni connaissances professionnelles ni force physique supérieure à la moyenne.

Agents des services dans les hôpitaux.

2^{ème} catégorie : M.S. – Manœuvre Spécialisé

1°) – Pourra être reclassé dans cette catégorie, après un an de service, sur proposition du chef supérieur direct, tout travailleur exécutant des travaux comportant une initiative de courte durée, et compte tenu de sa manière de servir.

2°) – Seront automatiquement reclassés dans cette catégorie « les manœuvres » (1^{ère} catégorie) justifiant de 3 ans de service.

3°) – Sont recrutés en qualité de M.S. :

Tous les aides des ouvriers spécialisés : aide-maçon, aide-boiseur, aide-coffreur, aide-ferrailleur, aide-cimentier, aide-charpentier, aide-menuisier, aide-forgeron, aide-plombier, aide-électricien etc....

Conducteurs d'engin simples ayant moins de 6 mois de profession :

- Assimilés (graisseur, réparateur de pneus),
- Aide –magasinier ayant moins de 6 mois de profession,
- Passeur de bac,
- Lingère,
- Garçon ou femme de service après 1 an,
- Tireur de plan, aide-relieur,
- Aide-concierge,
- Elève surveillant,
- Matelot ou graisseur novice,
- Lamaneur,
- Aide-pépiniériste,
- Aide-cuisinier participant à la préparation des mets sous la direction d'un cuisinier,
- Aide-soigneur d'animaux,
- Aide-géomètre,
- Brancardier,
- Portier d'établissement hospitalier,
- Aide-boucher.

3^{ème} catégorie : M.S.C.E. – Manœuvre Spécialisé de Catégorie Exceptionnelle

Sont automatiquement classés dans cette catégorie les « manœuvres spécialisés » justifiant de 25 ans d'ancienneté.

4^{ème} catégorie : O.S.1 – Ouvrier Spécialisé 1^{er} échelon

Travailleur spécialisé exécutant des travaux peu variés qui ne nécessitent que des connaissances professionnelles limitées.

Travailleur exécutant, en terrain ordinaire, au moins 3 m³ de terrassement par jour.

Ouvrier pouvant aider un ouvrier qualifié ou exécuter des travaux simples, notamment les :

peintre-vitrier, mécanicien, menuisier, charpentier, électricien, maçon ferrailleur, maçon ferrailleur coffreur, soudeur, forgeron, tôlier, tourneur-ajusteur, carreleur, mécanicien-électricien, etc....

Sont classés O.S.1 :

Conducteurs d'engins simples ayant plus de 6 mois de profession, notamment les ouvriers pouvant faire des travaux de préfabrication courante, assurant la marche de la machine, la préparation, l'entretien et le chargement des moules.

Les conducteurs de voitures tourisme, camionnettes, camions de moins de 5 tonnes, traxcavator ou chargeuses simples, de rouleau, avant 6 mois.

- Aide-magasinier après 6 mois,
- Assimilés : gardiens de phare,
- Commis aux écritures avant 2 ans,
- Conducteur de tracteur agricole avant 6 mois,
- Passeur de bac après 5 ans et compte tenu de la manière de servir,
- Planton après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Tireur de plan après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Aide-cuisinier après 2 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Garçon ou femme de service après 2 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Veilleur ou veilleuse de nuit d'établissement hospitalier,
- Lingère après 2 ans de service effectif,
- Aide-géomètre après 2 ans de service effectif ou après 6 mois sur proposition du géomètre responsable,
- Surveillant de l'administration pénitentiaire,
- Surveillant d'internat,
- Surveillant de maison de santé,
- Aide-concierge après 2 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir
- Personnel de lutte contre l'incendie après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Matelot ou graisseur ou lamaneur après 2 ans et compte tenu de la manière de servir,
- Pépiniériste,
- Soigneur d'animaux,
- Brancardier après 2 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Aide-boucher après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Portier d'établissement hospitalier après 2 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Manipulateur d'appareil de stérilisation.

5^{ème} catégorie : O.S.2 – Ouvrier Spécialisé 2^{ème} échelon

Travailleur participant à la construction ou la fabrication, exécutant des travaux nécessitant une formation de plus longue durée, habituellement d'une année, et capable d'aider efficacement les compagnons ou ouvriers professionnels.

Sont provisoirement classés O.S.2 les ouvriers titulaires du CAP ayant moins de 6 mois de pratique et les ouvriers titulaires du certificat du CFPR ayant moins de 2 ans de pratique.

Sont classés O.S.2 :

Ouvrier mineur perceur effectuant des trous de mines à la main ou au marteau perceur mais dont le travail doit être guidé trou par trou, ouvrier travaillant au marteau piqueur et brise béton.

Conducteur d'engins assurant, sous sa responsabilité, la marche d'une machine de production de produits, son nettoyage et entretien courant (réparations non comprises) telle que : bétonnières, tables vibrantes ou machines utilisées pour la fabrication des parpaings, hourdis, dalles, bordures, lavoirs, etc....

Conducteur de véhicules de moins de 5 tonnes, tracteurs ou chargeuses simples, de rouleaux compresseurs, cylindres, etc... de bitumeuses, malaxeurs, répandeurs, conducteur de tracteurs agricoles, gyrobroyeurs et épareuses après 6 mois.

Conducteur de camions de plus de 5 tonnes et moins de 10 tonnes, pelles rétro et pelleteuses de moins de 350 litres, bull-dozer et motor-grader, avant 1 an de service.

- Magasinier recevant et distribuant des produits de fabrication ou d'entretien, relevant d'un magasinier-chef,
- Commis aux écritures après 2 ans,
- Aide-comptable avant 1 an,
- Pépiniériste qualifié,
- Soigneur d'animaux qualifié,
- Cuisinier titulaire du CAP avant 6 mois ou cuisinier qualifié avant 5 ans ou cuisinier responsable de la cuisine d'un établissement,
- Garçon ou femme de service après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Veilleur ou veilleuse de nuit d'établissement hospitalier après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Lingère après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir, ou lingère titulaire du CAP avant 6 mois,
- Aide-géomètre après 5 ans de service effectif en qualité d'O.S.1, durée qui peut être ramenée à un an après examen de contrôle de connaissances sur proposition du géomètre responsable,
- Surveillant d'internat et surveillant de l'administration pénitentiaire après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Surveillant de maison de santé après 1 an,
- Concierge,
- Magasinier,
- Ambulancier,
- Personnel de lutte contre l'incendie après 10 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Aide-maternelle non titulaire du CAP avant 5 ans et titulaire du CAP avant 6 mois,
- Matelot graisseur ou graisseur spécialisé titulaire du CAP ou d'un diplôme équivalent avant 6 mois ou d'un CFPR avant 2 ans de service ou ayant une ancienneté supérieure à 5 années compte tenu de la manière de servir,
- Lamaner après 5 années compte tenu de la manière de servir,
- Brancardier après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Manipulateur d'appareil de stérilisation après 3 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Calqueurs CAP avant 6 mois,
- Assimilé : Gardien de phare après 2 ans,
- Passeur de bac après 10 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir.

6^{ème} catégorie : O.P.1 – Ouvrier professionnel 1^{er} échelon

a) – Ouvrier qualifié connaissant complètement un métier, dont l'apprentissage est codifié et sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle, et qui, après une période de perfectionnement, a acquis l'habileté correspondant à un rendement normal déterminé par les usages professionnels et prévu au certificat d'aptitude professionnelle.

b) – Ouvrier qualifié dont les connaissances professionnelles et l'habileté résultant de la pratique du métier exercé durant 5 années au moins et capable d'un rendement normal déterminé par les usages professionnels.

Sont classés O.P.1 :

- Ouvriers titulaires du CAP après 6 mois de pratique et ouvriers titulaires du certificat du CFPR après 2 ans de pratique notamment : mécanicien, menuisier, charpentier, machiniste, électricien, maçon, ferrailleur, maçon-ferrailleur, coffreur, forgeron, tôlier spécialiste, soudeur arc et autogène, tourneur-ajusteur, fraiseur-carreleur, mécanicien-électricien, échafaudier sachant monter et équiper des plateaux et pouvant travailler à grande hauteur, plombier, tapissier en ameublement.

- Conducteur de V.L camionnettes et camions de moins de 5 tonnes après 5 ans,

- Conducteur de camion de plus de 5 tonnes, inférieurs à 10 tonnes après 1 an,

- Conducteur de camion de 10 tonnes et plus les 2 premières années,

- Conducteur de traxcavator et chargeuse après 3 ans,

- Conducteur de bull-dozer et motor-grader après 1 an,

- Conducteur de pelleteuse à godets et de pelle rétro jusqu'à 350 litres de capacité après 1 an,

- Conducteur de pelleteuse à godets au-dessus de 350 litres de capacité ayant conduit depuis plus d'un an une pelle à godets de capacité inférieure,

- Conducteur d'excavator (moins de 100 CV) et conducteur de grue jusqu'à 3 tonnes,

- Calqueur CAP après 6 mois,

- Manipulateur d'appareil de stérilisation après 5 ans et compte tenu de la manière de servir,

- Aide-comptable après 1 an,

- Patron de bateau,

- Gardien-chef de phare,

- Pépiniériste-chef après 2 ans, et soigneur d'animaux-chef après 2 ans,

- Conducteur de tracteurs agricoles, de gyrobroyeurs et épareuses après 5 ans,

- Cuisinier titulaire du CAP après 6 mois ou cuisinier de métier ayant exercé la profession pendant 5 ans ou cuisinier qualifié responsable d'un service d'au moins 160 rationnaires au repas de midi ou cuisinier responsable de la cuisine d'un établissement après 5 ans,

- Boucher,

- Relieur,

- Lingère titulaire du CAP après 6 mois de service ou maîtresse lingère ayant la responsabilité d'une lingerie,

- Surveillant de maison de santé après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,

- Concierge après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,

- Concierge-vaguemestre,

- Magasinier après 1 an,

- Magasinier dépensier ou magasinier agent chef de petit internat,

- Ambulancier après 1 an et titulaire du brevet de secouriste,

- Surveillant d'internat recruté avant 1975 et après 10 ans de service,

- Aide-maternelle non titulaire du CAP après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir et titulaire du CAP après 6 mois,

- Maître d'équipage avant 2 ans,

- Aide-géomètre ayant au moins une année de service effectif en qualité d'O.S.2, ayant satisfait à un examen interne après avis du géomètre responsable ou dont les connaissances professionnelles et l'habileté résultent de la pratique du métier exercé pendant au moins 5 années en qualité d'O.S.2.

7^{ème} catégorie : O.P.2 – Ouvrier professionnel 2^{ème} échelon

a) Ouvrier titulaire d'un diplôme B.E.I., B.E.P ou similaire de sa profession, bien confirmé par une expérience qui devra être appréciée dans un délai de 6 mois.

b) – Ouvrier qualifié (O.P.1) ayant acquis dans les catégories précédentes soit des connaissances spéciales soit une grande habileté, soit plusieurs qualifications, et chargé habituellement des travaux plus difficiles ou peu courants.

Sont classés O.P.2 :

- Ouvrier plâtrier faisant la moulure, ouvrier ravaleur, ouvrier voutier, ouvrier briquetier faisant la brique apparente, jointoyeur, applicateur de parquet sans joints, ouvrier carreleur, faïencier, mosaïste ou granitiste très qualifié,
- Ouvrier serrurier, rampiste, débillarreur, ferronnier,
- Ouvrier électricien, monteur câbleur, haute et basse tension capable de faire la synchronisation de groupes jusqu'à 40 KW,
- Ouvrier tôlier formeur assurant le finissage définitif,
- Ouvrier maçon d'art et charpentier sachant faire des épures et charpentes,
- Ouvrier ajusteur-tourneur, mécanicien motoriste capable de faire une mise au point,
- Tailleur de pierre, carrier faisant l'extraction, la taille des pavés et des bordures en grès,
- Ouvrier professionnel participant à l'animation d'un atelier d'ergothérapie,
- Conducteur d'excavator de plus de 100 CV, de grosse grue de plus de 3 tonnes, avant 5 ans,
- Conducteur de camion de plus de 5 tonnes inférieur à 10 tonnes après 5 ans de métier,
- Conducteur de 10 tonnes et plus après 2 ans,
- Conducteur de traxcavator ou chargeuse après 5 ans,
- Conducteur de bull-dozer ou motor-grader après 3 ans,
- Conducteur bivalent pouvant être utilisé sur deux engins différents : bulls camion, scraper camion, etc.. et dans l'une et l'autre spécialité suivant les nécessités (n'obtient cette classification que s'il est utilisé de façon courante et habituelle dans ces 2 postes),
- Conducteur de pelle rétro ou de pelleteuse de 350 litres de capacité après 1 an,
- Comptable titulaire d'un BEP ou comptable qualifié après 5 ans et compte tenu de la manière de servir,
- Lingère titulaire du CAP après 6 ans de service dans le grade d'O.P.1 ou maîtresse lingère ayant la responsabilité d'une lingerie d'un établissement d'au moins 200 lits,
- Cuisinier titulaire du CAP après 6 ans de service dans le grade d'O.P.1 ou de cuisinier responsable d'un service d'au moins 300 rationnaires ou cuisinier de métier ayant exercé la profession pendant 10 ans,
- Boucher après 5 ans de service et compte tenu de la manière de servir,
- Plombier après 5 ans de service et compte tenu de la manière de servir,
- Tapissier en ameublement après 5 ans de service et compte tenu de la manière de servir,
- Aide-maternelle après 10 ans de service et compte tenu de la manière de servir,
- Patron de bateau après 3 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Manipulateur d'appareil de stérilisation après 10 ans et compte tenu de la manière de servir,
- Concierge-vaguemestre après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Magasinier-dépensier après 3 ans,
- Agent chef d'établissement hospitalier ou d'enseignement,
- Ambulancier après 5 ans de service effectif et compte tenu de la manière de servir,
- Maître d'équipage après 2 ans compte tenu de la manière de servir,
- Patron de bateau après 2 ans compte tenu de la manière de servir,
- Opérateur géomètre : Aide-géomètre titulaire du permis de conduire ayant au moins un an de service effectif dans la catégorie O.P.1 ayant satisfait à un examen interne, après avis du géomètre responsable ou agent titulaire du BEP d'opérateur géomètre topographe ou d'un diplôme équivalent.

8^{ème} catégorie : O.P.3 Ouvrier professionnel 3^{ème} échelon

Ouvrier hautement qualifié, chargé habituellement de la conception et de l'exécution de son travail faisant preuve d'initiative et d'une grande habileté ou qui exécute des travaux difficiles ou de technique moderne, notamment les ouvriers suivants ayant satisfait aux examens professionnels internes :

- Mécanicien hautement qualifié, menuisier-charpentier hautement qualifié, électricien hautement qualifié, tourneur-ajusteur hautement qualifié, maçon-ferrailleur-coffreux hautement qualifié, etc... exécutant les travaux du niveau BEI ou BEP.

Ouvrier pouvant assurer, de façon parfaite, plusieurs fonctions entre autres :

- Ouvrier maçon d'art appareilleur, granitier, forgeron main, ouvrier modelleur, menuisier capable d'exécuter un modèle en bois d'un objet donné, tôlier en moules, fraiseur-tourneur, mécanicien hautement qualifié effectuant des travaux mécaniques, électricité, tournage, fraisage, ajustage.

Sont classés O.P.3 :

- Conducteur de véhicule de plus de 10 tonnes après 5 ans,
- Conducteur de pelleuse ou de pelle rétro de plus de 350 litres après 5 ans,
- Conducteur de bull-dozer et motor-grader après 5 ans,
- Conducteur d'excavator (+ 100 CV) et de grue (+ 3 T) après 5 ans,
- Conducteur polyvalent tous engins,
- Maître relieur,
- Chef cuisinier ayant au moins trois cuisiniers sous ses ordres,
- Agent chef d'établissement hospitalier ou d'enseignement ayant sous sa responsabilité au moins 15 agents,
- Ouvrier professionnel participant à l'animation d'un atelier d'ergothérapie après 5 ans,
- Ambulancier après 10 ans de service et compte tenu de la manière de servir,
- Comptable qualifié après 5 ans de service comme O.P.2,
- Maîtresse-lingère ayant exercé pendant 10 ans la responsabilité d'une lingerie d'un établissement d'au moins 200 lits,
- Magasinier-dépensier après 10 ans de service et compte tenu de la manière de servir,
- Maître mécanicien,
- Maître graisseur,
- Maître d'équipage après 5 ans compte tenu de la manière de servir,
- Opérateur géomètre ayant trois ans dans la catégorie O.P.2 après avis du géomètre responsable,
- Patron de bateau après 5 ans compte tenu de la manière de servir.

9^{ème} catégorie agents de maîtrise – Groupe 4

A)– Ouvriers hautement qualifiés

Pourront être classés dans cette catégorie les O.P.3 ayant 15 ans d'ancienneté validable pour l'attribution de l'indemnité prévue à l'article 52.

- Les ouvriers polyvalents répondant à la définition suivante, après 10 années d'ancienneté au cours desquelles ils auront exercé leur polyvalence au moins pendant 5 années

(Est ouvrier polyvalent, l'ouvrier professionnel affecté à des fonctions relevant de plusieurs corps de métier et justifiant des qualifications correspondantes telles que définies aux annexes du présent avenant)

B) – Chef de chantier débutant les 2 premières années

Chef de petit chantier ne sachant pas exécuter seul des implantations courantes et ne pouvant qu'établir des rapports succincts.

Travaille avec un maximum de 10 ouvriers ou aides. Travaille avec son équipe.

C) – Chef d'équipe ayant entre 2 et 10 ouvriers sous ses ordres. Travaille avec son équipe.

D) – Agents d'établissements hospitaliers ou d'enseignement ayant sous sa responsabilité au moins 30 agents.

E) – Animateur dans un établissement hospitalier – Ouvrier professionnel chargé de l’animation d’un atelier d’ergothérapie ayant suivi avec succès des stages de formations d’animateur.

F) – Opérateur géomètre ayant 3 ans dans la catégorie OP3 qui a satisfait à un examen interne, après avis du géomètre responsable ou qui justifie de 15 ans de services dans la catégorie OP3.

10^{ème} catégorie agents de maîtrise – Groupe 3

A) Chef de chantier après 2 ans d’ancienneté pouvant assurer seul l’organisation et la direction d’un chantier d’ouvrage courant, de moyenne importance, soit exécuter des implantations.

Prévoit rationnellement l’organisation de son chantier en main-d’œuvre, matériaux et matériel – Etablit des rapports journaliers, relève des éléments permettant le calcul des prix de revient.

B) Chef d’équipe ayant plus de 10 ouvriers sous ses ordres.

C) Chef d’établissement hospitalier ou d’enseignement ayant sous sa responsabilité au moins 40 agents.

D) Chef d’atelier pendant les 5 premières années de fonction.

E) Opérateur géomètre ayant effectué deux ans dans la 9^{ème} catégorie, qui peut assurer seul l’organisation et la direction d’un chantier d’ouvrage courant, de moyenne importance ou exécuter des implantations.

11^{ème} catégorie : agents de maîtrise – groupe 2

A) Chef de chantier après 5 ans pouvant diriger et organiser un chantier important, exécuter des implantations aux appareils topographiques, établir des plannings d’organisation du travail et assurer la liaison entre différents corps de métier.

B) Chef d’équipe ayant plus de 20 ouvriers sous ses ordres et chargé d’organiser et de faire respecter la sécurité sur son lieu de travail.

C) Chef d’atelier après 5 années de fonction

D) Opérateurs-géomètres après 5 ans d’ancienneté dans la 10^{ème} catégorie

12^{ème} catégorie : agents de maîtrise – groupe 1

1°) - Agent de maîtrise de classe normale

a) Conducteur de travaux ayant exercé au moins pendant 5 ans les fonctions de chef de chantier de 11^{ème} catégorie

b) Agent technique titulaire d’un bac de technicien ou d’un diplôme équivalent en rapport avec la fonction.

c) Chef d’atelier après 10 années de fonction.

2°) – Agent de maîtrise de classe exceptionnelle

Conducteur de travaux et agent technique après 5 ans de fonction, à ce titre, continus ou discontinus dans les Services Publics Territoriaux ou Municipaux.

ANNEXE 3

Salaires

Avenant du 30 août 1967 ;
 Avenant du 11 avril 1969 ;
 Avenant du 3 juin 1969 ;
 Avenant du 21 mai 1970 ;
 Avenant du 29 mars 1973 ;
 Avenant du 9 août 1974 ;
 Avenant du 20 mars 1975 ;
 Avenant du 27 octobre 1975 ;
 Avenant du 10 juin 1977
 Avenant du 10 décembre 1980 ;
 Avenant du 20 octobre 1982.

Article 1^{er} Salaires (Base 100 – août 1975)

Catégories	Coefficient	Salaire horaire en FCFP	Salaire mensuel en FCFP
1 ^{ère} M.O	100	172,64	29 871
2 ^{ème} MF	108	186,46	32 262
3 ^{ème} M.S.	111	191,64	33 157
4 ^{ème} O.S.1	135	233,08	40 326
5 ^{ème} O.S.2	146	252,10	43 612
6 ^{ème} O.P.1	156	269,36	46 602
7 ^{ème} O.P.2	166	286,61	49 590
8 ^{ème} O.P.3	186	321,17	55 565
9 ^{ème} Agent de maîtrise Groupe 4	200	345,30	59 743
10 ^{ème} Agent de maîtrise Groupe 3	225	388,40	67 212
11 ^{ème} Agent de maîtrise Groupe 2	259	447,20	77 369
12 ^{ème} Agent de maîtrise Groupe 1			
- classe normale	295	509,36	88 121
- classe exceptionnelle	315	543,89	94 094

Article 2

Le montant de la prime mensuelle de qualification est fixé comme suit :

CATEGORIES	PRIME DE QUALIFICATION
1 ^{ère} – M.O.	4 500
2 ^{ème} – M.F	4 500
3 ^{ème} – M.S.	4 500
4 ^{ème} – O.S.1	4 500
5 ^{ème} – O.S.2	4 500
6 ^{ème} – O.P.1	4 500

7 ^{ème} – O.P.2	4 500
8 ^{ème} – O.P.3	4 500
9 ^{ème} – Agents de maîtrise Groupe 4	4 800
10 ^{ème} – Agents de maîtrise Groupe 3	4 800
11 ^{ème} – Agents de maîtrise Groupe 2	4 800
12 ^{ème} – Agents de maîtrise Groupe 1	4 800

Article 3

Disposition transitoire

Article 4

A compter du 1^{er} août 1974, les salariés relevant de la convention collective des services publics percevront une indemnité mensuelle de vie chère indexée sur l'indice de cherté de vie.

Le taux de cette indemnité est porté uniformément à 3 920 F pour compter du 1^{er} août 1975 (Base 100 – août 1975).

ANNEXE 4
***Modalités d'application de l'article 20 relatif aux périodes d'essai
d'embauchage***

Avenant du 10 décembre 1980

La durée de la période d'essai est fixée ainsi :

- Manœuvres : 15 jours
- Ouvriers spécialisés : 1 mois
- Ouvriers professionnels : 2 mois
- Agents de maîtrise : 3 mois

ANNEXE 5

Modalités d'application de l'article 46 de la convention relatif au paiement des salaires et indemnités

Il est admis, d'accord parties, qu'à compter du 1^{er} avril 1973, en vue de faciliter l'ordonnement des salaires, heures supplémentaires et indemnités de repas ou déplacements dans les délais prévus par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles :

1°) La rémunération du personnel, tant à salaire mensuel qu'à salaire horaire, sera ordonnancée sur la période mensuelle allant du 1^{er} au dernier jour du mois au titre duquel est établie cette rémunération.

La rémunération du personnel fera l'objet d'un mandat unique pour servir au paiement des éléments de rémunération ci-dessus visés, à l'exception des heures supplémentaires et des indemnités de repas et de déplacement.

2°) L'indemnité de cherté de vie déterminée par l'article IV de l'annexe III, sera appliquée au personnel aussi bien rémunéré à salaire mensuel qu'à salaire horaire, dans les conditions suivantes :

- Pour les salaires et heures supplémentaires : l'indexation calculée, d'après la formule établie, en fonction de l'indice du coût de la vie du mois.

ANNEXE 6

A) Prime de salissure ou équipement de travail

1) Prime de salissure

Les agents prenant part, effectivement, et par intermittence, à des travaux comportant des risques d'usure anormale du vêtement :

- manutention et emploi des liants hydrocarbonés, poussières de concasseur, peinture au pistolet
- manutention de chaux et ciment (minimum 1 T par jour) travaux dans les égouts, la vase et les fosses d'aisance, balayage des voies express.

percevront une indemnité horaire de 30 francs.

2) Équipement de travail

Les agents dont les emplois suivants ont un caractère permanent et principal toucheront des vêtements de protection dans les conditions suivantes :

a) Semestriellement

Personnel de l'équipe de goudronnage et personnel de manutention de chaux) 1 bleu de travail) 2 paires de chaussures toile et) et caoutchouc ou
Graisser et son aide habituel) 1 paire de bottes caoutchouc
Aide-géomètre et secrétaire chauffeur du service topographique affectés aux travaux de terrain) 1 bleu de travail) 2 paires de chaussures toile et) de brousse
Peintre en bâtiment) 1 blouse
Agents chargés de l'entretien des locaux dans les établissements publics)) 1 blouse
Passeur de bac) 1 imperméable
Electricien) 1 bleu de travail
Mécanicien, tourneur, soudeur, forgeron, plombier, charpentier, menuisier) 1 bleu de travail) 1 paire de chaussures de sécurité
Agents manutentionnaires du service général chargé du ramassage des poubelles) 1 paire de gants) 1 paire de bottes) 1 vêtement de travail

b) Annuellement

Personnel chargé de la pulvérisation de produits insecticides ou de traitement) 1 imperméable) 1 paire de gants) 1 paire de bottes) 1 vêtement de travail
Personnel des chantiers travaillant en plein air) 1 imperméable
Soudeur) 1 tablier de cuir
Forgeron) 2 paires de gants de travail
Cuisinier et aide-cuisinier) 1 toque – 1 tablier – 1 paire de chaussures antidérapantes
Electricien) 1 paire de gants isolants) 1 paire de gants de travail) 1 paire de lunettes anti-flash) 2 paires de chaussures à forte semelle isolante

L'attribution des équipements individuels visés ci-dessus ne dispense pas l'employeur de la fourniture des équipements de protection imposés par les règlements d'hygiène et de sécurité.

Ces équipements ne peuvent en aucun cas être remplacés par une indemnité. Les vêtements de protection doivent être réellement fournis aux intéressés par le service qui les emploie.

B) Prime pour travaux insalubres et dangereux :

Les agents affectés aux emplois suivants, réputés insalubres et dangereux, percevront une indemnité horaire forfaitaire de 20 francs :

- Conducteur d'engins et teneur de jets de l'équipe des liants hydrocarbonés
- Concasseur,
- Peintre au pistolet,
- Soudeur électrique,
- Agent travaillant au marteau piqueur ou à la perforatrice,
- Balayeurs sur voie express (autoroutes),
- Travaux effectués sous tension à titre exceptionnel, et lorsqu'il est impossible de procéder dans des conditions normales,
- Manutention et emploi de katcha,
- Travaux dans les égouts et la vase, dans une station d'épuration,
- Personnel affecté dans un établissement hospitalier au fonctionnement d'un four incinérateur,
- Personnel chargé habituellement du lavage manuel des linges souillés des établissements de soins,
- Personnel chargé de la pulvérisation de produits insecticides ou de traitement.

Les boutefeux ayant des rôles intermittents recevront une prime de 500 francs par t ou mine chargé.

Les agents participant à des exhumations percevront une indemnité horaire de 60 francs.

Les agents chargés à titre principal et permanent de la collecte et de la manutention des ordures, percevront une prime journalière de 150 francs.

Les agents exécutant des travaux dans les fosses d'aisance ou en station d'épuration percevront une indemnité horaire forfaitaire de 60 francs.

Une indemnité de hauteur pour les travaux exécutés au moyen d'échafaudages ou exceptionnellement avec des moyens de protection individuels, sera attribuée sur les bases suivantes :

- de 10 à 25 mètres, prime horaire forfaitaire de 20 francs,
- de 25 à 50 mètres, prime horaire forfaitaire de 25 francs,
- au-dessus de 50 mètres, prime horaire forfaitaire de 30 francs.

C) Prime de chaleur :

Une prime de chaleur au taux horaire de 20 francs sera attribuée aux cuisiniers et aides-cuisiniers qui participent effectivement à la cuisson des repas.

D) Prime pour travail habituel de nuit (20 heures à 4 heures) ou des dimanches ou des jours fériés

Les personnels concernés (travaillant habituellement ou par roulement la nuit, les dimanches ou les jours fériés) percevront le salaire mensuel de base de leur catégorie majoré de 10 %.

Cette prime s'applique sur le salaire de base indexé augmenté de l'indemnité d'ancienneté prévue à l'article 52.

Pour les travailleurs à l'heure, la majoration s'applique au taux horaire de base dans les mêmes conditions que mentionnées ci-dessus.

Ces dispositions sont exclusives des majorations prévues à l'article 50 B. Elles prennent effet à compter du 1^{er} février 1981.

E) Prime spéciale de sujétion pour travaux à la mer :

Une prime spéciale de sujétion pour travail à la mer égale à 5 % du salaire de base mensuel indexé de la catégorie sera versée aux agents effectuant des opérations de transport ou travaux à la mer au moyen ou à partir d'un bateau ou d'une embarcation. Cette prime sera servie mensuellement aux agents embarqués en permanence, et journalièrement par 1/30^{ème} aux agents embarqués occasionnellement.

A ce sujet, il est bien précisé que cette prime sera attribuée aux personnes embarquées à bord du Galibi, de la vedette Amédée, de petites embarcations appartenant au service des phares et balises ou de tout autre navire dont le service pourrait devenir acquéreur.

F) Primes spéciales de sujétions pour certains personnels des établissements d'hospitalisation

1°) – Les personnes qui seront en contact avec des malades dangereux dans les quartiers fermés ou chambres de force, des établissements de soins, percevront une prime horaire de 20 francs.

Les personnes affectées de façon permanente aux tâches ci-dessus percevront une indemnité forfaitaire mensuelle de 7 500 francs non cumulable avec la précédente.

2°) Le personnel affecté au service de phthisiologie, ou dans des services recevant des malades mentaux, ou dans des services de traitement des malades hanséniens percevront une indemnité forfaitaire mensuelle de 3500 francs.

3°) - Le personnel de service des établissements d'hospitalisation affecté dans les services hospitaliers et laboratoires,

- le personnel brancardier,
 - le personnel de lingerie dans la mesure où la manipulation du linge sale, son comptage et sa mise en sac ne sont pas effectués par le personnel des services hospitaliers,
 - le personnel des ateliers ayant à intervenir dans les services hospitaliers,
- percevront une indemnité mensuelle forfaitaire de 2 000 francs.

Sont uniquement retenues pour le paiement de ces primes les activités rattachées à la spécificité du secteur hospitalier. Ce qui ne ressort pas de ce critère reste soumis aux dispositions générales de la convention collective en ce qui concerne le taux et le calcul des indemnités pour travaux dangereux insalubres ou incommodes.

Le paiement des primes prévues au présent paragraphe F est exclusif de toute autre indemnité ou prime ayant le même objet prévue par la convention collective.

G) Prime spéciale de sujétion pour les surveillants des C.F.P.R

Les surveillants des C.F.P.R chargés d'assurer corrélativement le gardiennage des locaux, percevront une prime mensuelle forfaitaire de 5 000 F. Cette prime prendra effet à compter du 1^{er} juin 1982.

ANNEXE 7
Modalités d'application de l'article 40

	Détermination	Points
AGES	20 à 30	1
	30 à 40	2
	40 à 50	3
	50 à 55	4
SITUATION DE FAMILLE	Célibataires	1
	Marié (conjoint ne travaillant pas)	3
	Marié (conjoint salarié)	2
	Enfant de moins de 10 ans	1
	Enfant de plus de 10 ans à charge	2
	Au-delà de trois enfants à charge	3 par enfant
	Personne à charge au sens de la réglementation CAFAT	1
ETAT DE SERVICE	Ancienneté (au sens de l'article 51)	1
	0 à 5	
	5 à 10	2
	10 à 15	3
	15 à 20	4
	20 à 25	5

FACON DE SERVIR

A l'appréciation du Chef de Service
dans la limite de 5 points