



MINES ET CARRIÈRES

Date de création du document : 30/08/2016



SOMMAIRE

• Liste chronologique des textes	3
• Liste des arrêtés d'extension.....	5
• Signataires.....	7
Accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières	8
• Titre I - Dispositions générales.....	8
Article 1 : Champ d'application	8
Article 2.....	8
Article 3 : Cadre juridique	8
Article 4 : Durée.....	8
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale	8
Article 6 : Révision.....	9
Article 7 : Avenants.....	9
Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel	9
Article 9 : Personnel visé	10
Article 10 : Formation et perfectionnement professionnels	10
Article 11 : Mobilité	10
Article 12 : Changements d'affectation.....	11
• Titre II : Ouvriers - Employés – Techniciens – Agents de maîtrise.....	13
Article 13 : Présentation du système de classification retenu	13
Article 14 : Nomenclature des emplois par filières	19
• Chapitre II – Rémunérations	40
Article 15 : Rémunération conventionnelle.....	40
• Chapitre III – Primes et indemnités	42
Article 16 : Prime d'ancienneté.....	42
Article 17 : Majoration pour travaux dans une mine souterraine.....	42
Article 18 : Prime de travaux en continu.....	42
Article 19 : Indemnité de panier	42
Article 20 : Prime de travaux pénibles, dangereux, insalubres	42
Article 21 : Indemnité de fonction	43
Article 22 : Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit et le dimanche	43
• Chapitre IV – Durée du travail	44
Article 23 : Heures supplémentaires	44
Article 24 : Variations saisonnières d'activité	44
• Chapitre V – Jours fériés.....	45
Article 25 : Jours fériés chômés	45
• Chapitre VI – Déplacements - Missions	46
Article 26 : Trajets pour se rendre sur les chantiers miniers	46
Article 27 : Missions occasionnelles	46
• Titre III : Dispositions relatives aux ingénieurs - cadres	47
Article 1 : Dispositions générales	47

Article 2 : Classification	47
Article 3 : Appointements réels.....	49
Article 4 : Appointements minima.....	49
Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation	49
Article 6 : Promotion - Perfectionnement - Recyclage	50
Article 7.....	50
Article 8 : Prime de fin d'année.....	51
Article 9 : Entretien annuel	51
Article 10 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel	51
Article 11 : Maladie	51
Article 12 : Préavis réciproque	51
Article 13 : Départ en retraite	52
Article 14 : Caisse de retraites des ingénieurs et cadres	52
• Titre IV - Dispositions diverses.....	53
Article 1 : Heures pour recherche d'emploi	53
Article 2 : Avantages acquis	53
Article 3 : Dépôt – Signature – Extension.....	53
• Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques pour les industries extractives – Mines et carrières de Nouvelle-Calédonie	54

► *Liste chronologique des textes*

- Accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières.
- Texte de base du 8 juin 1990.
- Arrêté n° 133-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 6755 du 5 février 1991).
- Avenant n° 1 du 23 mai 1991 étendu par arrêté n° 1544 du 1^{er} octobre 1991 (JONC n° 6800 du 29 octobre 1991).
- Avenant n° 2 du 24 juin 1992 étendu par arrêté n° 4551-T du 4 septembre 1992 (JONC n° 6869 du 22 septembre 1992).
- Avenant n° 3 du 24 août 1994 étendu par arrêté n° 3755-T du 29 septembre 1994 (JONC n° 7021 du 25 octobre 1994).
- Avenant n° 4 du 5 Juillet 1996 étendu par arrêté n° 3215-T du 8 août 1996 (JONC n° 7166 du 27 août 1996).
- Avenant n° 5 du 29 novembre 2001 étendu par arrêté n° 2002-105/GNC du 17 janvier 2002 (JONC n° 7607 du 22 janvier 2001).
- Avenant n° 6 du 5 mars 2003 étendu par arrêté n° 2003-1461/GNC du 28 mai 2003 (JONC n° 7706 du 3 juin 2003).
- Avenant n° 7 du 21 août 2003 étendu par arrêté n° 2004-393/GNC du 26 février 2004 (JONC n° 7767 du 2 mars 2004).
- Avenant n° 8 du 11 décembre 2003 étendu par arrêté n° 2004-399/GNC du 26 février 2004 (JONC n° 7767 du 2 mars 2004).
- Avenant n° 9 du 25 mars 2005 étendu par arrêté n° 2005-1711/GNC du 7 juillet 2005 (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005).
- Avenant n° 10 du 7 décembre 2005 étendu par arrêté n° 2006-1817/GNC du 11 mai 2006 (JONC du 16 mai 2006).
- Avenant n° 11 du 22 novembre 2006 étendu par arrêté n° 2007-515/GNC du 8 février 2007 (JONC n° 8028 du 13 février 2007).
- Avenant n° 12 du 31 octobre 2007 étendu par arrêté n° 2007-6021/GNC du 28 décembre 2007 (JONC n° 8148 du 28 décembre 2007).
- Avenant n° 13 du 22 décembre 2008 étendu par arrêté n° 2009-791/GNC du 17 février 2009 (JONC n° 8295 du 26 février 2009).
- Avenant n° 14 du 19 février 2010 étendu par arrêté n° 2010-1779/GNC du 20 avril 2010 (JONC n° 8472 du 29 avril 2010).
- Avenant n° 15 du 27 décembre 2010 étendu par arrêté n° 2011-1477/GNC du 19 juillet 2011 - CQP (JONC n° 8670 du 28 juillet 2011).
- Avenant n° 15 du 17 février 2011 étendu par arrêté n° 2011-1055/GNC du 26 mai 2011 (JONC n° 8650 du 2 juin 2011).
- Avenant n° 16 du 14 mars 2012 étendu par arrêté n° 2012-1497/GNC du 26 juin 2012 (JONC n° 8800 du 5 juillet 2012).
- Avenant n° 17 à l'accord professionnel de travail de la branche « Industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie » Création de certificats de qualification

professionnelle « Conducteur de tombereau dans une exploitation minière », « Conducteur d'engins miniers polyvalent » et « Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière » non étendu et non daté

- Avenant n° 18 du 13 novembre 2014 Certificat de qualification professionnelle « Technicien supérieur en maintenance d'engins » étendu par arrêté n° 2015-239/GNC du 24 février 2015 (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)

- Avenant n° 19 du 22 décembre 2014 étendu par arrêté n° 2015-611/GNC du 21 avril 2015 (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)

► **Liste des arrêtés d'extension**

- Arrêté n° 133-T du 10 janvier 1991 relatif à l'extension de l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 6755 du 5 février 1991).
- Arrêté n° 1544 du 1^{er} octobre 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 6800 du 29 octobre 1991).
- Arrêté n° 4551-T du 4 septembre 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 2 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 6869 du 22 septembre 1992).
- Arrêté n° 3755-T du 29 septembre 1994 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 24 août 1994 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 7021 du 25 octobre 1994).
- Arrêté n° 3215-T du 8 août 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 5 juillet 1996 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 7166 du 27 août 1996).
- Arrêté n° 2002-105/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 29 novembre 2001 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 7607 du 22 janvier 2001).
- Arrêté n° 2003-1461/GNC du 28 mai 2003 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 5 mars 2003 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 7706 du 3 juin 2003).
- Arrêté n° 2004-393/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 21 août 2003 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 7767 du 2 mars 2004).
- Arrêté n° 2004-399/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 11 décembre 2003 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 7767 du 2 mars 2004).
- Arrêté n° 2005-1711/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 25 mars 2005 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005).
- Arrêté n° 2006-1817/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 7 décembre 2005 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC du 16 mai 2006).
- Arrêté n° 2007-515/GNC du 8 février 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 22 novembre 2006 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 8028 du 13 février 2007).
- Arrêté n° 2007-6021/GNC du 28 décembre 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 31 octobre 2007 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 8148 du 28 décembre 2007).

- Arrêté n° 2009-791/GNC du 17 février 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 22 décembre 2008 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 8295 du 26 février 2009).
- Arrêté n° 2010-1779/GNC du 20 avril 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 19 février 2010 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 8472 du 29 avril 2010).
- Arrêté n° 2011-1477/GNC du 19 juillet 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 27 décembre 2010 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières - CQP (JONC n° 8670 du 28 juillet 2011).
- Arrêté n° 2011-1055/GNC du 26 mai 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 du 17 février 2011 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 8650 du 2 juin 2011).
- Arrêté n° 2012-1497/GNC du 26 juin 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 du 14 mars 2012 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières (JONC n° 8800 du 5 juillet 2012).
- Arrêté n° 2015-239/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 13 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières » (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Arrêté n° 2015-611/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 22 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives Mines et carrières (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)

► **Signataires**

Organisations professionnelles d'employeurs :

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie et dépendances
- Syndicat des industries de la mine

Organisations syndicales des salariés :

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

Accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

► Titre I - Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application

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

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

Article 2

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

Le code de l'activité principale attribué par l'ITSEE¹ à l'employeur constitue une présomption de classement.

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

Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord professionnel s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel territorial du 13 juillet 1984.

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

Il a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'accord interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques à la branche étudiée².

Article 4 : Durée

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

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1 - Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois mois. La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

¹ En application de l'accord de Nouméa, le sigle perd son T en 1999 (ISEE)

² Se référer à l'accord interprofessionnel territorial (A.I.T.) du 27 juillet 1994

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

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article 8 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988¹, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

2 - La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à l'article 10 de la délibération précitée².

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

Article 6 : Révision

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

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

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

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

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

Article 7 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par l'accord interprofessionnel ou par le présent accord professionnel.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

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

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

¹ Cf. articles Lp. 331-9, Lp. 334-6, Lp. 334-7, Lp. 334-8, Lp. 334-10 et Lp. 334-11 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

² Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

professionnelles et syndicales ayant participé aux négociations et signataires du présent accord de branche.

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

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

La commission élaborera si nécessaire son règlement intérieur de fonctionnement. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres parties signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988¹.

La commission désignera un président lors de la première réunion d'examen des points soumis à l'interprétation. Celui-ci est chargé d'animer les débats et il n'a pas voix prépondérante.

Chacun des membres pourra se faire remplacer par une personne désignée par la même organisation syndicale.

Les décisions doivent être prises à l'unanimité des membres qui composent la commission.

Article 9 : Personnel visé

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

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

Article 10 : Formation et perfectionnement professionnels

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

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

Article 11 : Mobilité

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

¹ Cf. articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R ; 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

Article 12 : Changements d'affectation

1/ - Vacances occasionnelles

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

2/ - Promotion

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

En cas de promotion d'un intéressé, à l'issue d'une période probatoire déterminée, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (art. 39 de l'accord interprofessionnel territorial¹).

2.1 - Formation professionnelle par l'entreprise :

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

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

2.2 - Formation professionnelle du fait du salarié :

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

3/ - Mutation professionnelle

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

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

¹ Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 39).

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

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

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

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

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

► **Titre II : Ouvriers - Employés – Techniciens – Agents de maîtrise**

Article 13 : Présentation du système de classification retenu

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

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

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

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

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

Définitions générales des niveaux et des échelons

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

Niveau I	
Type d'activité : - travaux simples ou répétitifs ou analogiques, - application stricte de consignes précises. Autonomie : - consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs), - contrôle direct par une personne de niveau supérieur. Responsabilité : - responsabilité de l'exécution conformément aux consignes. Niveau des connaissances : - niveau VI de l'éducation nationale, - Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.	1^{er} échelon L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc...). Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple. 2^{ème} échelon L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine. 3^{ème} échelon L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

Niveau II

Type d'activité :

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

Autonomie :

- instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles,
- contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.

Responsabilité :

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

Niveau de connaissances :

- niveau V de l'éducation nationale.

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P. - 2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.),

- niveau V bis de l'éducation nationale.

Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

1^{er} échelon

L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.

Cet échelon est pour un professionnel en début de carrière ou un échelon accessible à certains salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du présent niveau.

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

2^{ème} échelon

L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation.

Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile.

Il appartient à l'agent de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

3^{ème} échelon

L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues.

Il appartient à l'agent, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Niveau III

Type d'activité :

- travaux qualifiés,
- mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre.

Autonomie :

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

Responsabilité :

- organisation de son travail dans la limite des instructions reçues. Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.
- cette responsabilité est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution.

Niveau de connaissances :

- Niveau IV b de l'éducation nationale.

Personnel occupant un emploi exigeant le brevet professionnel ou le brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V),

- Niveau IV c de l'éducation nationale

Personnel occupant un poste exigeant le cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

1^{er} échelon

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

- soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée,
- soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre.

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

2^{ème} échelon

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

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

3^{ème} échelon

L'activité est caractérisée par l'exécution :

- soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité.
- soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes.

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

Niveau IV

Type d'activité :

- responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est structurée.

- mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées.

- une compétence reconnue dans l'activité, déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, lorsque l'entreprise est structurée.

Autonomie :

- instruction de caractère général fixant un cadre d'activité et les conditions d'organisation.

- contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.

Responsabilité :

- organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens de succession des étapes,

- cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus.

1^{er} échelon

L'activité est caractérisée par :

- une initiative sur le choix des procédés habituellement utilisés dans l'entreprise,

- le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que techniques, commerciales et administratives.

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

2^{ème} échelon

L'activité est caractérisée par :

- la nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre, les méthodes ayant fait l'objet d'application similaire,

- la recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III, éventuellement avec l'aide d'un agent de maîtrise de qualification moindre.

3^{ème} échelon

L'activité est caractérisée par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes,

- la modification importante des méthodes, procédés et moyens,

- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaire.

Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre.

La liaison avec le chef hiérarchique (agent de maîtrise niveau V cadre ou chef d'entreprise) est permanente.

Niveau de connaissances : - niveau IV a de l'éducation nationale Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).	
---	--

Niveau V	
Type d'activité : - responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination avec le plus souvent la fonction d'encadrement, mais parfois avec la seule mise en application d'une très haute technicité, - conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues, - une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de connaissances d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions. Autonomie : - directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens, - contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté. Responsabilité : - larges responsabilités dans les domaines de son secteur d'activité avec dans le cas du personnel d'encadrement, animation professionnelle des hommes qui en dépendent, éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise.	1^{er} échelon * L'activité est caractérisée par : - la responsabilité d'activités diversifiées, - la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût. Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs. * Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes. 2^{ème} échelon * L'activité est caractérisée par : - la responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination, - la prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, - l'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées. * Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes.

Niveau de connaissances : - niveau III de l'éducation nationale : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).	Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe. 3^{ème} échelon * L'activité est caractérisée par la responsabilité de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre les solutions les plus adaptées dans son secteur d'activité en ayant pour seules directives les objectifs et les règles de gestion élaborées sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'un cadre. * Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement. Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.
---	---

Article 14 : Nomenclature des emplois par filières

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

Les filières sont présentées de la manière suivante :

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

Chef d'équipe :

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

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

I – Filière ouvriers – Production - Exploitation

Niveau I

1^{er} échelon :

Ouvrier de simple exécution, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation ni d'adaptation préalable (voir caractéristiques page 15), telles que :

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

2^{ème} échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau I, 2^{ème} échelon décrits page 15, tels que :

- aides agissant sous la supervision directe d'un ouvrier qualifié ou agent opérateur : aides mineurs dans le forage, le boulonnage, la purge, le marteau perforateur, le boisage, aide opérateur d'installations fixes,
- conducteur d'engins débutant,
- matelots,
- trieurs,
- - ...

3^{ème} échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau I, 3^{ème} échelon décrits page 15, tels que :

- opérateurs ou mineurs spécialisés : boulonneur, foreur (marteau), treuilliste,
- conducteur d'un ou plusieurs camions et/ou engins légers assurant la vérification du niveau de fluides, nettoyage,
- aide -opérateur d'installations fixes,
- perforateur (L.C.D. - I.T.H),
- maçons -coffreurs,
- ...

Niveau II

1^{er} échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau II, 1^{er} échelon décrits page 16, tels que :

- mineur qualifié dans les travaux de forage, boulonnage, purge, treuillage...
- perforateur - boutefeu,
- ouvrier exécutant tous travaux de soutènement,
- charpentier,
- opérateur d'installations fixes,
- conducteur en double perforatrice jumbo,
- conducteur d'engins ou camions légers pouvant, en outre, être affecté à la conduite d'un engin ou camion lourd. Effectuant la vérification du niveau de fluides, le nettoyage de son engin et les comptes rendus de journée, patron de chaloupe et remorqueur,
- ...

3^{ème} échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau II, 3^{ème} échelon décrits page 16, tels que :

- mineur confirmé exécutant tous travaux miniers,
- fonceur de puits et cheminées avec soutènement et blindage appropriés,
- conducteur de perforatrice jumbo,
- conducteur polyvalent tous engins et camions, effectuant la vérification du niveau de fluides, le nettoyage des engins utilisés, les comptes rendus de journée,
- ...

Niveau III

1^{er} échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau III, 1^{er} échelon décrits page 17, tels que :

- responsable d'installations fixes telles que : tritout, stockage chargement, laverie, téléphérique ...,
- conducteur polyvalent de pelles d'extraction ; en plus des travaux et connaissances exigés aux échelons précédents, du bon entretien des pelles, possède d'excellentes connaissances sur les minerais extraits,
- conducteur de sondeuse, responsable du bon entretien du matériel, du choix des outils, possède d'excellentes connaissances sur les minerais extraits,
- ...

2^{ème} échelon :

Ouvrier répondant aux critères et définitions du niveau III, 2^{ème} échelon décrits page 17, provenant de l'échelon précédent et possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats de sa spécialité.

II – Filière ouvriers entretien

Niveau I

1^{er} échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1^{er} échelon décrits page 15, effectuant des travaux simples tels que :

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

2^{ème} échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 2^{ème} échelon décrits page 15, effectuant des travaux d'adaptation rapide, tels que :

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

3^{ème} échelon :

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

1 - Mécaniciens :

- aide aux dépannages, réparations, révisions en connaissant les matériaux, matières et outillages couramment utilisés,
- graissage et entretien élémentaire de maintenance en vérifiant les divers niveaux de fluide,
- aide à l'approvisionnement du chantier ou des ateliers ou suivant instructions reçues, rangement et préparation de l'approvisionnement,
- exécution de soudure montante et de brasure simple.

2 - Electriciens :

- Ouvrier ayant des connaissances de base en électricité, chargé d'aider un ouvrier qualifié dans ses différentes interventions et ayant une connaissance de l'outillage électrique. Capable de travailler seul sur des installations électriques.

Niveau II

1^{er} échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1^{er} échelon décrits page 16, tels que :

1 - Mécaniciens :

- Mécaniciens ayant une connaissance de certains éléments du mécanisme de fonctionnement sur engins mobiles et/ou installations fixes,
- Agent exécutant des soudures,
- montage et démontage des engins ou installations,
- entretien et réparation des éléments simples ou parties d'ensemble,
-

2 - Electricien industriel :

Ouvrier ayant une formation de base en électricité accompagnée d'un peu d'expérience sur des installations électriques classiques.

Doit connaître les consignes de base en matière de sécurité électrique.

Chargé de l'entretien préventif, du dépannage et de modifications simples sur installations classiques.

Contrôle et effectue des réglages et mesures, des calculs simples, démontage, nettoyage, remontage de pièces et installations.

Doit être apte à lire des schémas électriques classiques.

3^{ème} échelon :

Personnel répondant aux critères et définitions du niveau II, 3^{ème} échelon décrits page 16, et effectuant avec initiative des travaux selon des directives tel que :

1 - Mécaniciens :

- diagnostic,
- réparations et dépannages, entretien périodique de tout matériel en ayant des notions techniques dans la spécialité : mécanique ou électricité ou moteur ou hydraulique ou forge ou soudure ou autres,
- exécution de soudures à l'arc en toutes positions,
- montages ou installations suivant plans et notices,
-

2 - Electricien industriel :

Ouvrier qualifié ayant des connaissances approfondies des différents systèmes électriques et des notions d'électronique.

Chargé de la maintenance et du dépannage, de modifications simples sur installations classiques ou élaborées.

Capable de lire des schémas complexes, d'effectuer des calculs en électricité.

Démonte, nettoie, remonte des installations, effectue des réglages, des contrôles, des mesures sophistiquées.

Connaissances approfondies en matière de sécurité.

Peut consigner et mettre en route des installations simples.

Niveau III

1^{er} échelon :

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

1 - Mécanicien :

- possédant une connaissance approfondie des installations fixes et engins mobiles,
- assure l'entretien, les interventions complexes sur engins, moteur et organe ou sur tout équipement de l'entreprise,
- responsable de la remise en service des équipements.

2 - Electricien industriel :

Ouvrier très qualifié ayant des connaissances approfondies sur la technologie de l'électricité industrielle et possédant des connaissances de base en électronique.

Lit des schémas électriques d'automatisme complexes.

Effectue de préférence des travaux, réglages, contrôles, mesures et dépannages sur installations sur chantier ou en atelier.

Peut effectuer des modifications sur des installations existantes.

Doit posséder parfaitement la sécurité en matière d'électricité industrielle.

Assure les travaux administratifs concernant le personnel et le matériel.

Répartit les tâches à effectuer et encadre son équipe.

2^{ème} échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2^{ème} échelon, provenant de l'échelon précédent ; hautement qualifié, possède par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, effectue tous les travaux les plus complexes.

III – Filière techniciens – Etudes techniques - Recherche

(Géologie - Prospection - Topographie - Laboratoire)

Niveau I

1^{er} échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1^{er} échelon décrits page 15, effectuant des manutentions ou tâches auxiliaires telles que :

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

2^{ème} échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 2^{ème} échelon, décrits page 15, effectuant des travaux d'adaptation rapide tels que :

- approvisionnements,
- nettoyages, entretien de matériel,
-

3^{ème} échelon :

Personnel répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 3^{ème} échelon, décrits page 15, effectuant des travaux tels que :

- aides agissant sous la supervision directe des techniciens,
-

Niveau II

1^{er} échelon :

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1^{er} échelon, décrits page 16, tel que :

- Aide-opérateur de laboratoire :

effectue divers travaux simples, d'ordre technique ou administratif (mesures simples, calculs élémentaires, tenue de fiches, classement, recherche de documents),

- Dessinateur détaillant :

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

-

2^{ème} échelon :

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 2^{ème} échelon, décrits page 16, tel que :

- Opérateur géomètre :

assure sous le contrôle et la responsabilité d'un opérateur ou d'un technicien, les travaux habituels de son métier avec les appareils courants de la profession : levés et nivellement, implantation d'ouvrages, contrôle de l'exécution, métrés, dessins, etc...
Peut éventuellement remplir les fonctions de démarcheur d'autorisation.

- Echantillonneur de prospection ou de chantier :

assure le prélèvement, le conditionnement d'échantillons suivant des normes préétablies.
Il est capable de s'orienter et de repérer ses prélèvements sur cartes, de reconnaître les terrains à échantillonner, de reporter sur carte ou fiche des terrains ses observations,

-

Niveau III

1^{er} échelon :

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1^{er} échelon, décrits page 17, tel que :

- Suiveur de front :

réalise le levé géologique journalier des fronts. Est capable d'utiliser du matériel élémentaire de topographie, de représenter graphiquement ses levés, de reconnaître les faciès et types de minerais de son secteur d'activité, de reconnaître et de mesurer des éléments tectoniques. Il travaille sous la responsabilité d'un supérieur qualifié dans la filière professionnelle.

-

2^{ème} échelon :

Agent répondant aux critères et définitions du niveau III, 2^{ème} échelon, décrits page 17, tel que :

- Technicien de laboratoire :

dans le cadre d'essais normalisés, conduit une étude en laboratoire ou sur terrain. Utilise des appareils de précision tels que balances classiques au gramme ou au décigramme, pesées, en fait les réglages et éventuellement les dépannages simples. Sous le contrôle d'un technicien de laboratoire d'échelon supérieur, peut effectuer certaines opérations de fabrication expérimentales ou semi-industrielles, en assure le contrôle et vérifie les consommations ; peut assurer les rapports avec chantiers et usines.

- Géomètre topographe - Technicien géomètre :

a l'expérience de son métier ou une formation suffisante lui permettant d'effectuer toutes opérations topographiques et de dessinateurs. Avec le concours d'opérateurs, contrôle l'exécution de tous ouvrages.

-

IV – Filière employés

(Administration - Gestion - Secrétariat - Comptabilité)

Niveau I

1^{er} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1^{er} échelon, décrits page 15, tel que :

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

2^{ème} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 2^{ème} échelon, décrits page 15, tel que :

- dactylographe débutante,
- photocopieur,
- tireur de plans,
- gardien,
-

3^{ème} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 3^{ème} échelon, décrits page 15, tel que :

- sténo-dactylographe débutante,
- archiviste,
- téléphoniste,
- gardien confirmé,
- employé de comptabilité : exécutant tous travaux élémentaires concourant à l'établissement des écritures comptables ou à la préparation d'un traitement sur ordinateur, pointage de documents, classement...
-

Niveau II

1^{er} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1^{er} échelon, décrits page 16, pouvant travailler au moyen d'un terminal informatique, tel que :

- Dactylographe :
capable de travaux simples, présentant un travail bien fait et sans faute, assurant tous travaux divers tels que correspondances, stencils, tableaux chiffrés, réception et transmission de communications,
- Employé de travaux administratifs :
connaissant bien les travaux administratifs et comptables et/ou statistiques.
Chargé du contrôle du temps de présence ou des temps passés sur bons de travail, de la collecte d'éléments concourant à l'établissement des documents comptables et/ou de gestion.
- Aide comptable – Teneur de livre :
agent tenant les livres et documents comptables suivant les directives du comptable.
-

2^{ème} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 2^{ème} échelon, décrits page 16, pouvant travailler sur terminal informatique tel que :

- Sténo-dactylographe qualifiée :
susceptible d'effectuer tous travaux administratifs annexes. Capable de 40 mots-minute, ne faisant pas de faute d'orthographe, sachant contrôler son travail et le présentant de façon satisfaisante. Assure les communications téléphoniques.
Capable d'émettre tout message sur machine télex.
- Employé administratif :
assure tous travaux administratifs : contrôle d'activité, pointage des temps... vérifie tous les éléments transmis. Responsable de leur bonne conformité.
-

3^{ème} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 3^{ème} échelon, décrits page 16, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique, tel que :

- Secrétaire de bureau :
bonne présentation. Effectue outre les travaux de dactylographie, toutes les opérations administratives, techniques ou commerciales sous les ordres du responsable du service. Rédige les correspondances courantes d'après les directives ou des modèles standards. Capable d'émettre des messages sur machine télex.
- Employé administratif qualifié :
en plus des écritures courantes, chargé d'effectuer avec une certaine initiative des tâches administratives, techniques ou commerciales, comportant de l'organisation. Capable de tenir des fichiers.

- Comptable :

traite toutes opérations courantes de comptabilité générale ou analytique. Tient ou contrôle les journaux auxiliaires. Pose et ajuste les balances de vérification et effectue tous travaux analogues. Lit et chiffre les documents administratifs en provenance des services de production. Exploite les documents en provenance de l'informatique, des autres centres d'activité ou de l'extérieur et les traduit en comptabilité en conformité avec le plan comptable.

-

Niveau III

1^{er} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1^{er} échelon, décrits page 17, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique tel que :

- Secrétaire de direction :

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

Effectue tous travaux de sténo-dactylographie et analogues. Rédige ou établit la correspondance sous les directives et dans des limites déterminées. Prépare et réunit les éléments de travail de son patron.

- Employé administratif hautement qualifié :

employé expérimenté connaissant bien tous travaux administratifs, comptables, statistiques, et/ou techniques dont il est chargé, capable de résoudre seul les questions courantes selon un processus standardisé ou avec l'assistance d'agents plus qualifiés dans le cas de travaux inhabituels. Assure le suivi des travaux dont il a la charge.

- Comptable :

agent provenant généralement de l'échelon précédent chargé de réaliser de manière autonome et selon un processus déterminé les travaux de comptabilité pour lesquels ses connaissances professionnelles et son expérience lui donnent la possibilité de prendre des initiatives simples.

2^{ème} échelon :

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2^{ème} échelon, décrits page 17, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique tel que :

- Agent confirmé de service administratif, technique ou commercial :

ayant des connaissances théoriques et pratiques qui lui permettent de remplir, sous les ordres d'un supérieur hiérarchique ou du chef d'entreprise, toutes les fonctions relevant des services administratifs.

Assume la responsabilité de ses travaux. Etablit des comptes-rendus, rapports...

Peut effectuer des études ponctuelles accompagnées éventuellement de propositions.

- Comptable confirmé :

comptable possédant une expérience et des compétences professionnelles lui permettant de déterminer les données intermédiaires, de procéder à des vérifications ou mises au point pendant l'exécution des travaux dont il est chargé. Il analyse et contrôle les documents informatiques des différents centres d'activité ou de l'extérieur, en extrait les renseignements destinés à la direction ou à l'extérieur.

Agit en liaison avec tous les services (techniques, technico-commerciaux...).

V - Agents de maîtrise et assimilés

a) Définition générale de l'agent de maîtrise :

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

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

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

b) Définition générale des employés techniques supérieurs assimilés aux agents de maîtrise :

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

Niveau III

1^{er} échelon - A.M. 1 :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis page 17 pour le niveau III, 1^{er} échelon, responsable de l'activité d'un groupe d'agents des niveaux I et II, à partir d'objectifs et d'un programme clairement définis avec des moyens adaptés.

Cette responsabilité implique notamment de :

- répartir et affecter les tâches, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes les observations appropriées,
- coordonner l'exécution du travail, veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, prendre des décisions immédiates en cas de danger,
- participer à la gestion de son groupe : appréciation des compétences, transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes, conditions de travail, accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation...

Sont notamment classés à ce niveau :

- le chef de chantier débutant,
- le chef de brigade géomètre 1^{er} degré,
-

3^{ème} échelon :

a) A.M. 2 :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 17 pour le niveau III, 3^{ème} échelon, responsable d'un groupe d'agents des niveaux I, II et III (1^{er} et 2^{ème} échelons). Assumant les mêmes responsabilités que celles définies pour l'A.M. 1 ci-dessus.

Est notamment classé à ce niveau :

- le chef de chantier,
-

b) T.1 :

Employé ou technicien supérieur assimilé agent de maîtrise répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis page 17 pour le niveau III, 3^{ème} échelon tel que :

- technicien en pneumatiques,
-

Niveau IV

1^{er} échelon - A.M. 3 :

a) A.M. 3 :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 18 pour le niveau IV, 1^{er} échelon responsable, soit directement soit par l'intermédiaire de chefs d'équipe ou d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

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

La responsabilité du personnel porte notamment sur :

- la réalisation des programmes définis : Recherche d'une bonne utilisation du personnel et des moyens. Application des mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité. Faire respecter les dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène.
- la gestion du personnel : Participe à l'appréciation des compétences du personnel, à l'amélioration des conditions de travail ; explique et transmet les informations professionnelles ; participe à l'accueil du personnel nouveau et à son adaptation...

Sont notamment classés à ce niveau :

- le chef de poste mine,
- le chef de brigade géomètre 2^{ème} degré,
- le chef de laboratoire-chantier,
- le chef du bureau technique,
- le chef de l'entretien.

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

Employés et techniciens répondant à la définition générale et aux critères définis page 18 pour le niveau IV, 1^{er} échelon tels que :

- Prospecteur cartographe :

Etablit une cartographie détaillée des affleurements, prépare un plan d'échantillonnage et est capable de le mettre en œuvre personnellement.

Est capable de reconnaître tous les faciès et types de minerais, a une bonne connaissance des phénomènes tectoniques.

- Technicien sondages :

Etablit les logs de sondages, contrôle la qualité technique des sondages (récupération), et oriente la prospection en fonction des directives du chef de mission et des résultats obtenus.

- Technicien entretien :

En plus des fonctions de l'ouvrier ou employé technique hautement qualifié, connaît et utilise tous les appareils de précision.

A une expérience et une formation suffisantes pour procéder à toutes études et choisir la solution la plus adaptée.

3^{ème} échelon - A.M. 4 :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 18 pour le niveau IV, 3^{ème} échelon, responsable soit directement, soit par l'intermédiaire de chefs d'équipe ou d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité du personnel des niveaux I, II, III et IV (1^{er} et 2^{ème} échelons).

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

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

- T. 3 - Employé et technicien supérieur :

répondant à la définition générale et aux critères définis page 18 pour le niveau IV, 3^{ème} échelon.

Niveau V

1^{er} échelon :

a) A.M. 5

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 19 pour le niveau V, 1^{er} échelon. A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique notamment :

- de participer à l'organisation de l'unité qui lui est confiée : élaboration de programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent avec les services fonctionnels, formuler les instructions d'application,
- de faire réaliser les travaux et programmes définis en les répartissant, en suivant leur avancement, contrôlant les résultats par rapport aux prévisions, en prenant toutes dispositions correctrices éventuellement nécessaires,
- de promouvoir l'esprit de sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques,
- d'assurer ou participer à la gestion du personnel notamment en appréciant les compétences individuelles, en s'assurant de la circulation des informations, en donnant le cas échéant, délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions, en veillant à l'accueil des nouveaux membres du groupe et à leur adaptation.

Sont notamment classés à ce niveau :

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

b) T. 4

Employé et technicien supérieur :

agent répondant à la définition générale et aux critères définis page 19 pour le niveau V, 1^{er} échelon, tel que :

- Responsable de secteur et prospection ou responsable de secteur géologique de mine :

élabore les programmes de cartographie et de sondages, réalise les rapports de prospection ou les bilans d'exploitation, participe à l'élaboration des programmes d'exploitation.

Encadre une équipe d'échantillonneurs et/ou cartographes.

- Géomètre projeteur :

en plus des fonctions du technicien géomètre topographe, en raison d'une expérience

confirmée dans une spécialité, étudie et réalise seul ou avec l'aide d'opérateurs ou de techniciens un tracé répondant aux caractéristiques imposées en donnant une solution économique, rationnelle et pratique.

●

2^{ème} échelon - A.M. 6 - T. 5 :

Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1^{er} échelon et aux critères définis page 19, pour le niveau V, 2^{ème} échelon.

3^{ème} échelon - A.M. 7 - T. 6 :

Agent de maîtrise ou assimilé répondant à la définition générale définie pour le 1^{er} échelon et aux critères définis page 20, pour le niveau V, 3^{ème} échelon.

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

► Chapitre II – Rémunérations

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

Article 15 : Rémunération conventionnelle

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

**Modifié par avenant n° 16 du 14 mars 2012*

Tableau des coefficients hiérarchiques*			
	Niveau I	Niveau II	Niveau III
1 ^{er} échelon	151 985	210	240
2 ^{ème} échelon		213	250
3 ^{ème} échelon		220	-

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

	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1 ^{er} échelon	AM 1 260	AM 3 303	AM 5 353
2 ^{ème} échelon	-	-	AM 6 379
3 ^{ème} échelon	AM 2 283	AM 4 333	AM 7 409

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

Coefficient hiérarchique X valeur du point

La valeur du point au 1^{er} janvier 2015 est fixée à : 731Frs

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

3 - Mensualisation - Taux horaire :

La rémunération mensuelle déterminée ci-dessus s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978¹. Elle est calculée pour 169 heures et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le taux horaire pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en divisant la

¹ Cf. articles Lp. 143-2 et Lp.143-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

rémunération mensuelle définie au deuxième paragraphe ci-dessus par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalence, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 60 de l'accord interprofessionnel territorial¹.

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

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

4/ Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour négocier la valeur du point, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail².

¹ *Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 60)*

² *Cf. articles Lp. 333-1, Lp. 333-2 et Lp. 333-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie*

► **Chapitre III – Primes et indemnités**

Article 16 : Prime d'ancienneté

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

La durée du service sera décomptée à partir du 1^{er} janvier précédant 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 17 : Majoration pour travaux dans une mine souterraine

(Modifié par avenant n° 7 du 21 août 2003, article 2)

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

Article 18 : Prime de travaux en continu

Tous les travailleurs des services continus définis à l'article 53 de l'accord interprofessionnel territorial¹ bénéficieront d'une majoration de 5 % du taux horaire de base correspondant à son niveau et à son échelon qui s'ajoute à la majoration spéciale de 10 % prévue à l'article 53 de l'accord interprofessionnel territorial².

Article 19 : Indemnité de panier

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

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

Cette indemnité a un caractère de remboursement de frais.

Article 20 : Prime de travaux pénibles, dangereux, insalubres

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

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

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

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

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

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

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

Article 21 : Indemnité de fonction

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

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

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

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

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

► **Chapitre IV – Durée du travail**

Article 23 : Heures supplémentaires

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

Au-delà de ce contingent, en cas de circonstances exceptionnelles, des heures supplémentaires peuvent être autorisées conformément aux dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 46 de l'accord interprofessionnel territorial¹.

Article 24 : Variations saisonnières d'activité

Des variations d'activité pourront être arrêtées au sein de chaque entreprise en application des dispositions de l'article 56 de l'accord interprofessionnel territorial² et dans le respect des règles législatives et réglementaires en la matière.

Les récupérations pour intempéries intervenant pendant la période du 1^{er} décembre au 31 mars seront assimilées à des interruptions pour cause de morte saison ou de baisse saisonnière d'activité conformément à l'article 56 de l'accord interprofessionnel territorial³.

¹ Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 46 alinéas 2 et 3)

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

³ Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 56)

► Chapitre V – Jours fériés

Article 25 : Jours fériés chômés

Seront jours fériés chômés par l'ensemble des exploitations minières et carrières, six jours par an, choisis en fin d'année pour l'année suivante, parmi la liste des jours fériés énumérés à l'article 74 de l'accord interprofessionnel territorial¹ étant entendu que le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai et le 25 décembre y seront automatiquement inclus.

Toutes les dispositions de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial² relatives à la rémunération des jours fériés sont applicables sous réserve du troisième paragraphe modifié ainsi : "Les salariés qui ont travaillé un jour férié chômé par l'entreprise percevront une majoration de salaire égale à 75 % des heures effectuées au cours de cette journée".

¹ Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 74)

² Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 75)

► **Chapitre VI – Déplacements - Missions**

Article 26 : Trajets pour se rendre sur les chantiers miniers

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

Article 27 : Missions occasionnelles

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

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

Le trajet sera rémunéré à tarif normal.

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

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

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

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

► Titre III : Dispositions relatives aux ingénieurs - cadres

Article 1 : Dispositions générales

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

Pour ces raisons, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'avenant ingénieurs et cadres de l'accord interprofessionnel territorial¹, il a été convenu de prévoir différentes positions types ou repères dont le but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

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

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

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

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

Article 2 : Classification

Position A

Ingénieur ou cadre débutant dans la profession correspondant à la définition de l'article 1 de l'accord interprofessionnel territorial².

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

¹ Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 1^{er} de l'avenant ingénieurs et cadres)

² Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 1^{er} de l'avenant ingénieurs et cadres)

Position B

Catégorie 1 :

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

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

Catégorie 2 :

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

Partant de directives données par son supérieur, il doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités.

Dirige généralement les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou ingénieurs ou cadres travaillant aux mêmes fonctions que lui.

Représente avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle le fait appeler.

L'intéressé doit connaître à fond et se tenir au courant des derniers progrès des techniques nouvelles de sa profession pour les appliquer correctement à tous les travaux de sa spécialité.

Position C

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

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

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

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

Position D

Positions supérieures :

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

Article 3 : Appointements réels

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

Le forfait global est calculé conformément aux dispositions de l'article 6 de l'avenant ingénieurs, cadres à l'accord interprofessionnel territorial¹.

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

Article 4 : Appointements minima

(modification par avenant n° 19 du 22 décembre 2014)

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

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

	Rémunération annuelle 2012
Position A	4 040 000
Position B Catégorie 1	4 735 000
Catégorie 2	5 780 000
Position C	7 682 000

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

Ils ne comprennent pas la prime de fin d'année définie à l'article 8 ci-après.

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

Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation

Elles se font dans le respect des conditions prévues à l'article 5 de l'avenant ingénieurs et cadres de l'accord interprofessionnel territorial².

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

² Se référer à l'A.I.T. du 27 juillet 1994 (article 5 de l'avenant ingénieurs et cadres)

1- Mutation

a) - A l'intérieur de la société :

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

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

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

c) - Hors du Territoire :

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

2- Changement de résidence

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

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

Article 6 : Promotion - Perfectionnement - Recyclage

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

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

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

Les modalités en seront déterminées au sein de chaque entreprise.

Article 7

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

Les signataires des présentes dispositions relatives aux ingénieurs et cadres s'emploieront

en concertation au sein de l'entreprise, avec l'aide éventuelle des pouvoirs publics, à améliorer les conditions de vie en brousse.

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

Article 8 : Prime de fin d'année

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

Article 9 : Entretien annuel

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

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

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

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

Article 10 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel

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

Article 11 : Maladie

Lorsque la rupture du contrat sera constatée après une absence prolongée pour maladie ou accident tel que défini par l'article 76 de l'accord interprofessionnel territorial¹, le cadre bénéficiera d'une indemnité égale à trois mois de son salaire habituel, en absence de mesures de protection sociale plus favorables.

Article 12 : Préavis réciproque

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

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

3/ Quand un ingénieur ou cadre congédié trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé,

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

il peut quitter son poste sans verser d'indemnité de préavis à condition, sauf accord entre les parties, d'en prévenir son employeur un mois à l'avance et de renoncer, pendant cette période, à bénéficier des dispositions de l'alinéa 5 ci-après.

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

6/ En cas de licenciement d'un cadre âgé de plus de 50 ans et ayant une ancienneté au moins égale à 2 ans, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9 de l'avenant ingénieurs et cadres à l'accord interprofessionnel territorial¹ ne peut être inférieure à 3 mois.

Article 13 : Départ en retraite

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

Sauf dérogation d'accord-parties, la survenance de ce terme met fin au contrat de travail. Dans ce cas, les agents auront droit, lors de leur départ, à une indemnité de départ en retraite fixée à 3 mois minimum.

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

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

Article 14 : Caisse de retraites des ingénieurs et cadres

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

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

► **Titre IV - Dispositions diverses**

Article 1 : Heures pour recherche d'emploi

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

Article 2 : Avantages acquis

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

Article 3 : Dépôt – Signature – Extension

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

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 58 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13.11.85 modifié par l'article 7 de la délibération 279 du 24.02.88¹, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord professionnel.

Les parties signataires en demandent l'extension à Monsieur le Chef du Territoire conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1985 relative aux conventions et accords collectifs de travail².

Fait à Nouméa, le 8 juin 1990.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

¹ Cf article Lp. 322-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

² Cf articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie

► **Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques pour les industries extractives – Mines et carrières de Nouvelle-Calédonie**

(Modifié par avenant n° 19 du 22 décembre 2014)

Grille		Classification				Salaires minimaux ¹	
Niveaux	Echelons	Ouvriers, employés, Techniciens		Agent de Maîtrise		Ouvriers, Employés, Techniciens	Agent de maîtrise
		Indices hiér.	Code de Désignation	Indices hiér.	Code de désignation	Le point à 731 francs CFP à compter du 1 ^{er} janvier 2015	
I	1 ^{er}	SMG	-			152 912	
II	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}	210 213 220	Q1 E4 T4 E5 T5 Q2 E6 T6			153 510 155 703 160 820	
III	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}	240 250	Q3 E7 T7 HQ E8 T8	260 - 283	AM1 - AM2 – T1	174 000 181 250 -	188 500 - 205 175
IV	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}			303 - 333	AM3 – T2 - AM4 – T3	- - -	219 675 - 241 425
V	1 ^{ère} 2 ^{ème} 3 ^{ème}			353 379 409	AM5 – T4 AM6 – T5 AM7 – T6	- - -	255 925 274 775 296 525

¹ Salaires mensuels correspondant à 169 h par mois.

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

Article 1

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

Article 2

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

Avenant n° 1 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1

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

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

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

Article 2 : Grille indiciaire

Les représentants syndicaux demandent qu'un effort supplémentaire soit fait pour les plus bas salaires correspondant aux deux premiers échelons du premier niveau. Les représentants employeurs font observer que les analyses économiques ne permettent pas dans l'immédiat de vérifier l'impact de la remise en cause de la grille sur le volume d'emploi. Il est en conséquence convenu d'organiser des réunions de travail avant le 30 septembre 1991 pour examiner de façon précise cette question.

Article 3

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

		Rémunération annuelle du 1^{er} juillet 1991 au 30 juin 1992
Position A		2 995 000
Position B	Catégorie 1	3 512 000
	Catégorie 2	4 286 000
Position C		5 680 000

Fait à Nouméa, le 23 mai 1991.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 1544 du 1^{er} octobre 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 1 du 23 mai 1991 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 mai 1991 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières conclu le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés, et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant n° 2 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières
--

Article 1

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

545 F. à compter du 1^{er} juillet 1992.

551 F. à compter du 1^{er} janvier 1993.

Article 2

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

	Rémunération annuelle du 1^{er} juillet 1992 / 30 juin 1993
Position A	3 068 000
Position B Catégorie 1	3 597 000
Catégorie 2	4 390 000
Position C	5 818 000

Fait à Nouméa, le 24 juin 1992.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juin 1992 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières conclu le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant n° 3 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières
--

Article 1 : Valeur du point

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

561 F. à compter du 1^{er} juillet 1994.

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

Article 2

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

		Rémunération annuelle du 1 ^{er} juillet 1994 au 30 juin 1995
Position A		3 124 000
Position B	Catégorie 1	3 662 000
	Catégorie 2	4 470 000
Position C		5 924 000

Fait à Nouméa, le 24 août 1994.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 3 du 24 août 1994 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières conclu le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Avenant n° 4 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières
--

Article 1 : Valeur du point

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

566 F. à compter du 1^{er} janvier 1996

571 F. à compter du 1^{er} juillet 1996

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

Fait à Nouméa, le 5 juillet 1996.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 3215-T du 8 août 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 5 juillet 1996 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 juillet 1996 à l'accord professionnel territorial des industries extractives, mines et carrières conclu le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Avenant n° 5 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières
--

Article 1 : Valeur du point

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

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

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

604 F. à compter du 1^{er} janvier 2002

606 F. à compter du 1^{er} juillet 2002

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2002 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

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

Fait à Nouméa, le 29 novembre 2001.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2002-105/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 29 novembre 2001 à l'accord professionnel territorial des « industries extractives mines et carrières » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 29 novembre 2001 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières conclu le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Avenant n° 6 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues d'une remise à niveau des salaires conventionnels prenant en compte l'inflation portant la valeur du point à :

616 F. à compter du 1^{er} avril 2003

Article 2

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

		Rémunération annuelle 2003
Position A		3 372 000 XPF
Position B	Catégorie 1	3 952 000 XPF
	Catégorie 2	4 824 000 XPF
Position C		6 393 000 XPF

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} avril 2003 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

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

Fait à Nouméa, le 5 mars 2003.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2003-1461/GNC du 28 mai 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 6 du 5 mars 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 6 du 5 mars 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie signé le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Avenant n° 7 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières
--

Article 1

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

Article 2

L'article 17 : « Prime de productivité » est supprimé et remplacé par :

« Article 17 - Majoration pour travaux dans une mine souterraine »

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

Article 3

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

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

Fait à Nouméa, le 21 août 2003.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 21 août 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie signé le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Avenant n° 8 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 Juin 1990, les parties signataires sont convenues d'une remise à niveau des salaires conventionnels prenant en compte l'inflation portant la valeur du point à :

622 F. à compter du 1^{er} janvier 2004

Article 2

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

		Rémunération annuelle 2004
Position A		3 419 000 xpf
Position B	Catégorie 1	4 007 000 xpf
	Catégorie 2	4 891 000 xpf
Position C		6 482 000 xpf

Article 3

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

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2004 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

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

Fait à Nouméa, le 11 décembre 2003.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2004-399/GNC du 26 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 11 décembre 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 11 décembre 2003 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie signé le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Avenant n° 9 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

628 F. à compter du 1^{er} avril 2005

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour fusionner les coefficients hiérarchiques des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons du niveau I défini au premier paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel de la branche « Industries Extractives Mines et Carrières. Seul subsiste donc l'intitulé Niveau I, à 110 000 XPF. (sans échelon).

Article 3

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

	Rémunération annuelle 2005
Position A	3 452 000 xpf
Position B Catégorie 1	4 046 000 xpf
Catégorie 2	4 939 000 xpf
Position C	6 545 000 xpf

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} avril 2005 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

Fait à Nouméa, le 25 mars 2005.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats Ouvriers & Employés de NC (U.S.O.E.N.C.)
- Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO)
- Union des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- UT Confédération Française de l'Encadrement (UT CFE CGC)

Arrêté n° 2005-1711/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 9 du 25 mars 2005 à l'accord professionnel des industries extractives des « Mines et Carrières » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 9 du 25 mars 2005 à l'accord professionnel territorial des industries extractives des mines et carrières signé le 8 juin 1990 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Avenant n° 10 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

638 F. à compter du 1^{er} janvier 2006

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Article 3

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

		Rémunération annuelle 2006
Position A		3 507 000 xpf
Position B	Catégorie 1	4 111 000 xpf
	Catégorie 2	5 018 000 xpf
Position C		6 650 000 xpf

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2006 sous réserve de son extension par le Gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277. Il entrera en vigueur au plus tard à la date de son extension au JONC.

Fait à Nouméa, le 7 décembre 2005.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2006-1817/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 7 décembre 2005 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières signé le 7 décembre 2005 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Avenant n° 11 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

649 F. à compter du 1^{er} janvier 2007

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Article 3

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

	Rémunération annuelle 2007
Position A	3 568 000 xpf
Position B Catégorie 1	4 182 000 xpf
Catégorie 2	5 105 000 xpf
Position C	6 765 000 xpf

Article 4

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

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2007 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Fait à Nouméa, le 23 novembre 2006.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2007-515/GNC du 8 février 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 22 novembre 2006 à l'accord professionnel de la branche des industries extractives, mines et carrières
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche des « industries extractives mines et carrières » signé le 23 novembre 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant n° 12 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

662 F. à compter du 1^{er} janvier 2008

Article 2 : Coefficient hiérarchique

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

Article 3

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

		Rémunération annuelle 2008
Position A		3 640 000 xpf
Position B	Catégorie 1	4 266 000 xpf
	Catégorie 2	5 208 000 xpf
Position C		6 921 000 xpf

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2008 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277.

Fait à Nouméa, le 31 octobre 2007

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Syndicat des Industries de la Mine

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2007-6021/GNC du 28 décembre 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 31 octobre 2007 à l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives, Mines et Carrières »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 à l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 31 octobre 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant n° 13 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

680 F. à compter du 1^{er} janvier 2009

Article 2

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

		Rémunération annuelle 2009
Position A		3 739 000 xpf
Position B	Catégorie 1	4 382 000 xpf
	Catégorie 2	5 350 000 xpf
Position C		7 110 000 xpf

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2009 sous réserve de son extension par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article Lp. 3234-12 et suivant du code du travail.

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 22 décembre 2008

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Syndicat des Industries de la Mine
- CGPME

Représentants des salariés :

- CGT-FO
- SLUA
- USTKE
- U.S.O.E.N.C.
- UT CFE CGC

Arrêté n° 2009-791/GNC du 17 février 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 22 décembre 2008 à l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives, Mines et Carrières »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 à l'accord professionnel territorial des « Industries Extractives Mines et Carrières » signé le 22 décembre 2008 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant n° 14 à l'accord professionnel territorial des industries extractives mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'Accord Professionnel Territorial des "Industries Extractives Mines et Carrières" signé le 8 juin 1990, les parties ont convenu de porter la valeur du point aux montants suivants :

687 F. à compter du 1^{er} février 2010

688 F. à compter du 1^{er} septembre 2010

Article 2

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – « Dispositions relatives aux Ingénieurs et Cadres », les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés à compter du 1^{er} février 2010 :

		Rémunération annuelle 2010
Position A		3.783.000 xpf
Position B	Catégorie 1	4.434.000 xpf
	Catégorie 2	5.413.000 xpf
Position C		7.194.000 xpf

Article 3

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

Fait à Nouméa, le vendredi 19 février 2010

Représentants des employeurs :

- CGPME
- UPA

Représentants des salariés :

- CGT-FO
- SLUA
- USOENC
- USGCINC/COGETRA
- UT CFE CGC

Arrêté n° 2010-1779/GNC du 20 avril 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 19 février 2010 à l'accord professionnel territorial des industries extractives Mines et carrières
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel territorial des industries Mines et carrières signé le 19 février 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

CREATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Technicien maintenance engins miniers et matériels de travaux publics

Article 1 : Contexte

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

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

Aussi les professionnels ont décidé de la création du CQP « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics » dans les branches « Commerce et divers » et « Industries extractives Mines et carrières », dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant ces deux branches et constituée à cet effet.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 : Création, classification et modification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un Certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé : « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics ».

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

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident que toute modification ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission mixte paritaire regroupant les deux branches « Commerce et divers » et « Industries extractives Mines et carrières », ce, dans les mêmes formes et conditions que celles ayant prévalu à la mise en place du CQP.

Article 3 : Référentiel Emploi

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

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

- « Gestion – Organisation »
- « Relation service – Administration »
- « Sécurité – Prévention – Environnement »

Ces activités, cf. annexe A, constituent le référentiel emploi du « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics ».

Article 4 : Référentiel de certification

Il définit les modalités d'évaluation des compétences techniques et professionnelles d'une personne en vue d'exercer la profession de « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics ».

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

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le CQP « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics » doivent respecter impérativement le référentiel de certification, (annexe « B » du présent accord), qui définit :

- Les conditions de mise en œuvre d'une action de formation
- Contrôle, jury et évaluation
- Délivrance du CQP

Article 5 : Voie d'accès

Un examen final dont la validation des connaissances comporte systématiquement :

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

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

Article 6 : Délivrance

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

Article 7 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du « CQP Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics » au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la direction de la formation professionnelle continue (DFPC).

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

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

Article 9 : Extension

Les parties signataires sont convenues, pour l'application du présent avenant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp 334-13 du code du travail.

Fait à Nouméa, le 27 décembre 2010

Représentants des employeurs :

- MEDEF
- UPA
- CGPME

Représentants des salariés :

- CSTNC

Arrêté n° 2011-1477/GNC du 19 juillet 2011 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de travail de la branche « Industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de travail de la branche « Industries extractives mines et carrières de Nouvelle-Calédonie » signé le 27 décembre 2010 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant n° 15 à l'accord professionnel territorial des industries extractives Mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'Accord Professionnel Territorial des "Industries Extractives Mines et Carrières" signé le 8 juin 1990, les parties ont convenu de porter la valeur du point aux montants suivants :

708 F. à compter du 1^{er} février 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

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

Article 3

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

		Rémunération annuelle 2011
Position A		3.893.000 xpf
Position B	Catégorie 1	4.563.000 xpf
	Catégorie 2	5.570.000 xpf
Position C		7.403.000 xpf

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2011 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-12 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Nouméa, le vendredi 17 février 2011

Représentants des employeurs :

- CGPME
- UPA

Représentants des salariés :

- CGT-FO
- FCCNC
- UT-CFE-CGC
- USOENC

Arrêté n° 2011-1055/GNC du 26 mai 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 15 à l'accord professionnel territorial de la branche « des industries extractives mines et carrières »
--

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Avenant n° 16 à l'accord professionnel territorial des industries extractives Mines et carrières

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'Accord Professionnel Territorial des "Industries Extractives Mines et Carrières" signé le 8 juin 1990, les parties ont convenu de porter la valeur du point aux montants suivants :

725 F. à compter du 1^{er} avril 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Agent de maîtrise	
AM1	260

Article 3

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

	Rémunération annuelle 2012
Position A	4.007.000 xpf
Position B Catégorie 1	4.696.000 xpf
Catégorie 2	5.733.000 xpf
Position C	7.619.000 xpf

Article 4

Les parties conviennent de se revoir, pour les négociations de la grille salariale 2013, à condition qu'un accord interprofessionnel de productivité ait été conclu.
Dans ce cas, elle pourront débiter au cours du dernier trimestre 2012.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2012 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-12 et suivants du code du travail.

Fait à Nouméa, le 14 mars 2012

Représentants des employeurs :

- MEDEF
- CGPME

Représentants des salariés :

- CGT-FO
- UT-CFE-CGC
- FCCNC
- USOENC
- COGETRA
- CSTNC

Arrêté n° 2012-1497/GNC du 26 juin 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 16 du 14 mars 2012 à l'accord professionnel territorial des Industries extractives mines et carrières

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel territorial de la branche « des industries extractives mines et carrières », signé le 14 mars 2012, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Création de certificats de qualification professionnelle

- 1/ Conducteur de tombereau dans une exploitation minière**
- 2/ Conducteur d'engins miniers polyvalent**
- 3/ Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière**

Article 1 : Contexte

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

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

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

La branche professionnelle « Industries extractives mines et carrières » a donc souhaité créer ses propres certificats de qualification professionnelle, plus adaptés au contexte et processus minier.

Les certificats de qualification professionnelle sont apparus comme des diplômes adaptés parce que plus réactifs, plus courts dans le temps et individualisables.

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

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

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

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

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

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

Ils possèdent des capacités et des compétences assurant :

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

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

Article 2 : Création, classification et modification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer trois certificats de qualification professionnelle (CQP) intitulés :

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

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

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

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident que toute modification ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission mixte paritaire « Industries extractives mines et carrières », dans les mêmes formes et conditions que celles ayant prévalu à la mise en place des CQP.

Article 3 : Référentiels professionnels

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

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

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

Voir Annexes :

- 1-A pour le référentiel professionnel du CQP Conducteur de tombereau
- 2-A pour le référentiel professionnel du CQP Conducteur d'engins miniers polyvalent
- 3-A pour le référentiel professionnel du CQP Conducteur de pelle hydraulique

Article 4 : Référentiels de certification

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

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

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

- les unités constitutives de la certification
- les conditions de délivrance de la certification
- contrôle, jury et évaluation
- délivrance du CQP.

Voir Annexes :

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

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

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

Article 5 : Voie d'accès

- Après un parcours continu de formation sanctionné par des évaluations en cours de formation et un examen final.
- Après un parcours discontinu de formation pour l'accès progressif au CQP, par capitalisation des unités constitutives sur une durée maximale de 3 ans ou suite à une validation partielle à l'issue de l'examen final.
- Par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 6 : Délivrance

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

Article 7 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du « CQP Conducteur de tombereau dans une exploitation minière », du CQP « Conducteur d'engins miniers polyvalent », et du CQP « Conducteur de pelle hydraulique dans une exploitation minière » au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la direction de la formation professionnelle continue (DFPC).

Article 8 : Extension

Les parties signataires sont convenues, pour l'application du présent avenant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail.

Fait à Nouméa, le

Représentants des employeurs :

- MEDEF

Représentants des salariés :

- CGT-FO

Certificat de qualification professionnelle

« Technicien supérieur en maintenance d'engins »

Article 1 : Contexte

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

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

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

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

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

Le titulaire du CQP « Technicien supérieur de maintenance d'engins » est chargé :

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

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

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

- d'accueillir, de conseiller le client et de réceptionner le matériel
- de suivre un plan de maintenance préventive ou curative
- d'effectuer un diagnostic en utilisant les outils dédiés et méthodes d'analyse
- de planifier les opérations et d'assurer le suivi de l'intervention
- d'évaluer le respect des règles de l'art dans le cadre d'une intervention et prendre en compte l'obligation de résultat et le devoir de conseil
- de prendre en charge les problèmes liés à la prévention des risques professionnels (hygiène et sécurité)
- d'animer l'équipe et développer l'esprit de service client

- d'évaluer les performances, connaissances et compétences comportementales individuelles et de réaliser les entretiens individuels de ses collaborateurs
- de rendre compte de ses activités développées.

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

Conformément à la délibération n° 39 CP du 29 novembre 2006 qui permet à toute branche professionnelle de créer des référentiels d'emploi et de certification et de demander leur inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie, les professionnels ont décidé la création du CQP « Technicien supérieur de maintenance d'engins » dans les branches « Commerce et dives », « BTP » et « Industries extractives Mines et carrières », dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant ces trois branches et constituée à cet effet ;

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont créés et délivrés par la branche professionnelle.

Les CQP permettent aux demandeurs d'emploi et aux salariés d'acquérir une qualification opérationnelle reconnue, adaptée aux caractéristiques de l'emploi et aux besoins des entreprises dans le domaine de la réparation et de la maintenance automobile.

Article 2 : Création et classification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé :

« Technicien supérieur de maintenance d'engins »

Ce certificat permet, en entrée dans le métier, l'accès au niveau III échelon 1 de la classification de l'accord professionnel « Bâtiments et travaux publics ».

Article 3 : Objectifs généraux

- D'une part, il s'agit de qualifier des professionnels en leur permettant d'acquérir au cours de la formation (ou de valider) l'ensemble des compétences requises pour réaliser, en autonomie, les activités suivantes :

- des diagnostics et interventions sur :
 - des moteurs thermiques et équipements périphériques
 - les systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.
- la gestion et l'organisation relative à la fonction « Technicien supérieur en maintenance d'engins »

- D'autre part, il s'agit de développer les compétences permettant à de jeunes salariés de s'adapter à des situations professionnelles en évolution.

Article 4 : Organisation du CQP, référentiels

Le présent CQP « Technicien supérieur de maintenance d'engins » est structuré en trois parties distinctes, deux sont jointes au présent avenant :

Partie 1 – Le référentiel Emploi est constitué des données relatives aux caractéristiques de la qualification « Technicien supérieur en maintenance d'engins », ainsi que du document interface activités / formations correspondant, qui ont pour fonction :

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

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

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

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

Pour la mise en œuvre des actions de formation concernant le secteur automobile, il est créé au sein de la branche « Commerce et divers – secteur automobile » une « **commission paritaire de perfectionnement et pédagogique des services de l'automobile** », composée des représentants du « secteur automobile » désignés par les organisations syndicales et patronales signataires de l'accord de branche.

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

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

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

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident que toute modification ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission mixte paritaire regroupant les trois branches « Commerce et divers », « BTP » et « Industries extractives Mines et carrières », ce, dans les mêmes formes et conditions que celles ayant prévalu à la mise en place du CQP.

Article 6 : Voies d'accès

Le présent CQP est accessible par les trois voies suivantes :

- un parcours de formation se soldant par une épreuve finale
- un parcours de formation alternant des périodes d'emploi et des périodes de formation permettant la validation des différents modules
- une validation des acquis de l'expérience permettant au candidat de se présenter aux épreuves finales sans formation préalable ou avec une formation complémentaire partielle.

Le candidat obtient le présent CQP quand il a validé toutes les épreuves écrites et pratiques, conformément aux dispositions du référentiel de certification.

Article 7 : Délivrance

Un certificat, imprimé à l'en-tête du GNFA PACIFIC, avec la mention « agréé par la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique des services de l'automobile », sera délivré aux candidats déclarés admis.

Article 8 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du CQP « Technicien supérieur de maintenance d'engins » au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la direction de la formation professionnelle continue (DFPC).

Article 9 : Extension

Les parties signataires sont convenues, pour l'application du présent avant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et 334-13 du code du travail.

Fait à Nouméa, le 13 novembre 2014

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- CSTC FORCE OUVRIERE

Première partie

Référentiel d'emploi

« Technicien supérieur en maintenance d'engins »

- Présentation de l'emploi

- Descriptif des activités et compétences constitutives de l'emploi

Branche industries extractives mines et carrières

Branche commerce et dives

Branche BTP

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

A – Description de l'emploi

Secteurs d'activité

Description générale du métier

Environnement et conditions d'exercice du métier

Degré de responsabilité et d'autonomie

Classifications et niveau

B – Missions constitutives de l'emploi

C – Descriptif des activités et compétences de chaque mission

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

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

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

Mission 4 : Gérer les stocks de pièces détachées

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

D – Evolution possible

A – Description de l'emploi

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

Secteurs d'activité

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

- mine
- travaux publics
- forage
- levage
- agriculture

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

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

- hydraulique
- électricité

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

Description générale du métier

Le technicien supérieur est le **garant du bon déroulement des opérations de maintenance** curative ou préventives des engins et il garantit les conditions **de sécurité de travail** pour son équipe.

Il est **le responsable de la disponibilité** du parc engins donc de la **productivité** du site /du chantier.

Le technicien supérieur est à l'interface du client et des équipes techniques. Le technicien supérieur est au **contact permanent du client**. Il gère donc, en première ligne, les exigences et les mécontentements de ce dernier.

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

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

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

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

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

Environnement et conditions d'exercice du métier

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

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

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

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

Il peut travailler dans un bateau (minéralier).

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

Degré de responsabilité et d'autonomie

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

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

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

Classifications et niveau

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

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

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

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

Le niveau du diplôme :

- niveau III (nomenclature de 1969)

B – Missions constitutives de l'emploi

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

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

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

C – Descriptif des activités et compétences de chaque mission

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

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

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

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

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

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

Activités	Compétences	Savoir – faire	Savoirs
Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	Sensibiliser et transmettre des règles de sécurité à son équipe	Règles d'hygiène et de sécurité
		Présenter des cas d'accidents à son équipe	Port des EPI
	Signaler les accidents du travail	Intervenir en cas d'accidents du travail	Analyse d'un accident de travail pour sensibilisation
			Eléments de rédaction de rapport d'accident du travail, transmission d'informations
	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE	Identifier des améliorations possibles d'organisation de postes de travail	Ergonomie des postes de travail, gestes et postures
			Identification des dangers
			Maîtrise des différents postes de travail
Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...)	Appliquer les règles de gestion du personnel	Organiser les temps de travail de chaque collaborateur	Argumenter
		Remplir les outils de suivi des pointages de ses collaborateurs	Notions de base réglementaires et/ou juridiques en ressources humaines (code du travail...)
Animer son équipe	Accompagner le développement des compétences de son équipe au quotidien	Identifier les compétences de ses équipiers et les déficits de compétences	Notions de compétences individuelles
			Notions de formation continue
	Communiquer et dynamiser	Motiver son équipe	Le management

	son équipe		d'équipe
			Gestion de la pluri culturalité
		Animer des réunions d'équipe	Prise de parole en public
		Transmettre des consignes / informations de la hiérarchie oralement ou par écrit	Bases de l'utilisation d'une messagerie électronique
			Synthèse d'informations
	Suivre et évaluer ses collaborateurs	Mener un EAE entretien annuel d'échange	Principe des EAE
			Définition d'objectifs individuels
	Accompagner les nouveaux arrivants	Encadrer les stagiaires ou les nouveaux collaborateurs à leur prise de fonction	Transmission d'informations
	Gérer des conflits	Gérer des conflits	Outils de la communication interpersonnelle
Rendre compte à la hiérarchie	Rendre compte de sa gestion de ressources humaines à la hiérarchie	Représenter les mandes de son équipe auprès de la hiérarchie ou des problématiques humaines rencontrées	Argumenter, exposer une difficulté
			Sélectionner et synthétiser les informations

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

Le technicien supérieur en maintenance d'engins doit planifier l'activité des opérations de maintenance préventive et curative, sur des délais courts et moyens terme, tout en gérant les priorités et les aléas. Son objectif majeur est de minimiser les temps d'arrêt des engins. Il organise la logistique des opérations de maintenance, en prenant en compte les spécificités de son secteur d'intervention (éloignement, accessibilité...). Il assure le suivi de la mise en œuvre de sa planification par son équipe. Il contribue également à l'amélioration des plans de maintenance et peut être amené à gérer l'activité de maintenance de ses sous-traitants. Enfin, il participe à différentes étapes du budget associé ou des contrats de la maintenance.

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

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Planifier les interventions	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance	Identifier les compétences humaines disponibles	Connaissance des compétences techniques individuelles des collaborateurs et

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

			performance)
	Gérer un budget d'intervention	Identifier les coûts des opérations de maintenance	Construction et suivi d'un budget
		Suivre la gestion des contrats	Contrats : contenus et suivi
	Etablir ou renseigner les documents de facturation client	Etablir un devis / une facture ou identifier les éléments nécessaires à leur rédaction	Devis, facture : étapes et documents
Assure les visites légales des engins	Programmer les différentes visites	Identifier les différentes visites légales et leurs durées	Différents types de visites légales
		Rédiger ou transmettre les éléments des documents associés	Documents des visites légales

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

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

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

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

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Diagnostiquer et expertiser les pannes, y compris avec la documentation technique	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences	Identifier une panne, un problème	Connaissances techniques
			Méthodologie de diagnostic
			Utilisation des outils de diagnostics
			Techniques et appareils de mesure
			Impacts des modes de conduite des utilisateurs sur les pannes
		Effectuer des tests	Différents tests de vérification

		Définir les actions correctives à mettre en œuvre, en toute sécurité	Connaissances techniques
			Règles d'hygiène et de sécurité
		Evaluer les impacts financiers*	Coûts des pièces et des interventions
	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative	Préparer une intervention en toute sécurité	Analyse de risque avant intervention Consignation des machines / engins
			Règles d'hygiène et de sécurité
		Préparer et programmer les étapes des différentes révisions des engins (250, 500...)	Activités et étapes des différentes opérations de maintenance préventive (250, 500...)
		Contrôler et réparer des circuits électriques, remplacer des éléments défectueux	Courants, circuits de démarrage, de stockage d'énergie, d'éclairage, de signalisation, relais : description et fonctionnement
			Lecture de schémas électriques
			Contrôle et mesure électriques
			Pose d'accessoires électriques
		Contrôler et réparer des composants électroniques, remplacer des éléments défectueux	Composants électroniques des engins (capteurs, actionneurs...) : description et fonctionnement
			Réglage et contrôle des composants électroniques
		Contrôler et réparer des circuits hydrauliques, replacer des éléments défectueux	Notions de débit – pression, hydrostatique
			Spécificités des différentes huiles et fonctionnement des différents systèmes de lubrification
			Circuits hydrauliques : description et fonctionnement
			Lecture de schémas hydrauliques
			Dépose et pose d'organes hydrauliques

			Prise, contrôle et réglage des débits et pressions
		Contrôler et réparer des moteurs thermiques et équipements périphériques, remplacer des éléments défectueux	Systèmes d'injection diesel : description et fonctionnement
			Systèmes de dépollution diesel : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer des organes de transmission, remplacer des éléments défectueux	Transmission mécanique et hydrostatique, boîtes de transfert, ponts, embrayage, convertisseurs de couple, boîte de vitesse mécanique, boîte Power Shift : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer les équipements pneumatiques	Différents montages de train roulants : description et fonctionnement
			Catégories de pneumatiques et suspension : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer les organes de freinage, remplacer des éléments défectueux	Différents types de freinages : description et fonctionnement (disques, tambours, freins immergés, freins pneumatiques...)
		Contrôler et réparer les organes de direction, remplacer des éléments défectueux	Directions mécaniques ou à distance : description des éléments constitutifs et fonctionnement
			Direction hydraulique : description des éléments constitutifs et fonctionnement
			Réglage du parallélisme
			Systèmes de direction de secours : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer le système de climatisation	Changement d'état de la matière
			Circuit frigorifique : description et fonctionnement, récupération et recharge
			Lecture de schémas de circuit frigorifique
			Régulation automatique

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

	Conseiller suite à une intervention*	Identifier des améliorations possibles ou des investissements nécessaires	Argumentaire
			Notions de coûts des équipements, des pièces détachées

Mission 4 : Gérer les stocks de pièces détachées

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

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

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

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

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

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

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

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	Programmer les interventions (révisions, réparations...)	Identifier les différentes interventions et leurs durées	Connaissances techniques en véhicules légers
			Suivi des carnets d'entretien
Gérer des contrats de sous-traitance	Suivre les contrats et vérifier leur exécution	Transposer un contrat en planning d'intervention	Contrats de sous-traitance
Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention*	Organiser et intervenir, en toute sécurité	Réparer ou réviser un véhicule léger	Connaissances techniques en véhicules légers
			Règles d'hygiène et de sécurité
Assurer la disponibilité des outillages	Assurer les commandes d'outillages	Etablir ou valider les bons de commandes	Etapes et documents d'une commande
	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils	Réparer les outils	Notions de coûts de l'outillage
Garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe d'intervention	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier	Vérifier la propreté et la conformité de l'atelier aux règles de sécurité	Outils utilisés et réparation
			Règlement sécurité d'un atelier (bacs de vidange, armoires électriques...)

D. Evolution possible

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

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

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

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

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

Référentiel de certification

Technicien supérieur en maintenance d'engins

Cadre de la formation :

- Organismes de formation
- Entreprises

Modalités de la certification

Branche industries extractives mines et carrières

Branche commerce et divers

Branche bâtiments et travaux publics

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

Table des matières

Cadre de la formation

A. Organismes de formation

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

Evaluation de l'action de formation et contrôle

B. Entreprises d'accueil

Modalités de la certification

A. Modalités institutionnelles de la certification de la formation

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

Organisation des évaluations

Jury d'examen

Compétences du jury

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Examen final de rattrapage

B. Définition des évaluations

Présentation générale des modalités d'évaluation

Récapitulatif des modalités d'évaluations des différentes activités et compétences

Délivrance du diplôme et rattrapage

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

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

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

Pour valider une compétence non acquise, le candidat doit se soumettre une nouvelle fois aux modalités d'évaluation prévue, à l'exception d'une compétence évaluée par le rapport d'activité.

Dans ce cas, le candidat ne produit pas un nouveau rapport mais uniquement un complément de rapport permettant d'évaluer la(les) compétence(s) non acquise(s) en premier lieu

Evaluations en centre de formation

Evaluations en entreprise

Le rapport d'activité en entreprise

L'épreuve finale de mise en situation

L'entretien avec le jury

Cadre de la formation

A. Organismes de formation

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

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

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

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

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

1. Réaliser au mieux la relation emploi / formation en :
 - en optimisant l'adéquation des attentes du bassin d'emploi et les compétences visées par la formation
 - associant les milieux professionnels à la formation.
2. Disposer déjà des compétences relatives à la spécialité professionnelle visée et d'une infrastructure existante :
 - Moyens en personnel : compétences de formateurs, en particulier dans les techniques professionnelles du diagnostic, de la mécanique, de l'hydraulique, de l'électricité et électronique, climatisation, pneumatique et de la gestion de la planification. Egalement, des compétences en management d'équipe seront identifiées.
 - Moyens en matériels :
 - équipements d'atelier (pièces pédagogiques hydrauliques, pneumatiques, électriques, mécaniques)
 - véhicules pédagogiques (exemples : minipelle, bulldozer, tractopelle, ...) et maquettes pédagogiques électriques et moteurs
 - moteurs d'engins
 - boîtes de vitesse
 - postes de travail équipés, outillages et outils de mesures
 - station de climatisation
 - outils de diagnostic
 - matériel vidéo
 - équipement informatique connecté à internet et permettant l'utilisation de logiciels professionnels
 - locaux permettant une qualité d'accueil des salariés en formation et la mise en œuvre de situations professionnelles
3. Avoir acquis une expérience dans le domaine des actions de formation 16/25 ans, en particulier :
 - pour l'identification des profils de compétences

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

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

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

Les moyens permettant de réaliser aux mieux la liaison entreprise – organisme de formation doivent être définis au préalable. Egalement, les modalités d'association du triptyque « salariés en formation – tuteur en entreprise – équipe pédagogique » au processus d'apprentissage seront précisés.

4. Assurer, sous le contrôle du GNFA PACIFIC, l'organisation des épreuves d'évaluation se rapportant au CQP « Technicien supérieur en maintenance d'engins » et participer, en tant que membre de jury.

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

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

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

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

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

Evaluation de l'action de formation et contrôle

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

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

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

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

B. Entreprises d'accueil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modalités de la certification

A. Modalités institutionnelles de la certification de la formation

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

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

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

		Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés en activité	Validation des acquis de l'expérience
Prérequis	Niveau formation minimum	Titulaire d'un diplôme de niveau IV, de préférence en rapport avec l'activité	• titulaire du CQP TMMTP¹ de niveau IV avec une expérience minimale de 2 années en rapport avec l'activité ou, • titulaire d'un diplôme de niveau IV avec une expérience minimale de 4 années en rapport avec l'activité	Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans
	Emploi	Etre demandeur d'emploi	Etre salarié de l'entreprise d'accueil	

	Candidature	Avoir transmis le dossier d'inscription, trois mois avant la date de l'examen		Déposer un dossier de candidature précisant les durées et natures de l'expérience professionnelle auprès de la commission pédagogique et de perfectionnement de la branche qui attribuera la recevabilité de la demande du candidat
		Se soumettre aux tests d'aptitude et de motivation, en amont de la formation		
			Se soumettre aux tests d'évaluations des compétences des modules non prescrits dans le parcours car considérés comme acquis par le candidat	
	Suivi de formation	Avoir suivi 80 % minimum du parcours de formation	Avoir suivi 80 % minimum du parcours de formation prescrit à l'issue du positionnement	
	Evaluations	Se soumettre aux épreuves d'évaluation prévues pour cette voie d'accès		
Evaluations	Evaluations en cours de formation	X	X Pour les modules du parcours de formation prescrit	-
	Evaluations au sein de l'entreprise	X	X	-
	Rapport d'activité en entreprise	X	X	X Avec un complément visant à justifier la maîtrise des compétences éliminatoires « assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité » et « vérifier le bon état de fonctionnement des outils »
	Epreuve finale de mise en situation	X	X	X
	Entretien avec le jury	X	X	X

Organisation des évaluations

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

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

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

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

Jury d'examen

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

- d'un formateur du GNFA PACIFIC qui n'est pas le formateur référent de la formation
- de deux professionnels : un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales désignés par la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles. Ces professionnels doivent disposer soit d'un diplôme de niveau III soit d'une expérience de deux ans minimum en tant que technicien supérieur en maintenance d'engins.

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

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

Compétences du jury

Les membres du jury disposent pour leur délibération :

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

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

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

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

Examen final de rattrapage

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

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

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

B. Définition des évaluations

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

Présentation générale des modalités d'évaluation

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

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

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

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

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

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

- conforme
- partiellement conforme
- non-conforme

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

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

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

- faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité (C1) (mission 1)
- programmer et répartir les différentes opérations de maintenance (C11) (mission 2)
- prendre en compte les aléas et les urgences (C14) (mission 2)
- piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative (C24) (mission 3)
- utiliser et mettre à disposition la documentation technique (C25) (mission 3)
- selon l'environnement professionnel du candidat, assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité (C26) (mission 3) ou vérifier la mise en sécurité de l'atelier (C40) (mission 5)²
- valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3)
- vérifier le bon état de fonctionnement des outils (C39) (mission 5).

²Selon l'environnement professionnel du candidat, il sera informé dans les meilleurs délais, du caractère éliminatoire de l'une de ces deux compétences pour l'obtention de son diplôme.

Si son environnement professionnel ne permet pas d'identifier la compétence éliminatoire, par défaut, il s'agira de la compétence C26 « Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité ».

Récapitulatif des modalités d'évaluations des différentes activités et compétences

Mission	Activités	N°	Compétences	Modalités			
				rapport	épreuve finale	en cours de formation	non évaluées
Animer et encadrer une équipe de mécaniciens et/ou techniciens	Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe	C1	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité				
		C2	Signaler les accidents du travail	x			
		C3	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE				
	Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...)	C4	Appliquer les règles de gestion du personnel	x			
		C5	Accompagner le développement des compétences de son équipe au quotidien				
		C6	Communiquer et dynamiser son équipe				
	Animer son équipe	C7	Suivre et évaluer ses collaborateurs			x	
		C8	Accompagner les nouveaux arrivants				
		C9	Gérer des conflits				
Assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance	Rendre compte à la hiérarchie	C10	Rendre compte de sa gestion de ressources humaines à la hiérarchie				x
		C11	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance				
		C12	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages				
	Planifier les interventions	C13	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions		x		
		C14	Prendre en compte les aléas et les urgences				
		C15	Assurer la relation avec le client				
	Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site	C16	Optimiser la maintenance curative et préventive	x			
		C17	Gérer les interventions des sous-traitants			x	
		C18	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs				
	Gérer la mise en œuvre de la planification	C19	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations (logiciel)	x			
		C20	Gérer un budget d'intervention				
		C21	Établir ou renseigner les documents de facturation client			x	
	Assurer les visites légales des engins	C22	Programmer les différentes visites			x	

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

Les compétences en bleu sont les compétences non évaluées

Mission	Activités	N°	Compétences	Modalités			
				rapport	épreuve finale	en entreprise	en cours de formation
Garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive ou curative	Diagnostic et expertiser les pannes, y compris avec la documentation technique	C23	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences				
		C24	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative				
		C25	Utiliser et mettre à disposition la documentation technique	x			
	Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier	C26	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité			x	
Garantir la qualité des opérations de maintenance	Garantir la qualité des opérations de maintenance	C27	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs				
		C28	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin				x
	Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client	C29	Transmettre un compte-rendu d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien			x	
		C30	Archiver un compte-rendu ou un carnet d'entretien				
Gérer les stocks de pièces détachées	Assurer la disponibilité des pièces détachées	C31	Conseiller suite à une intervention				x
		C32	Assurer les commandes de pièces détachées				x
	Gérer le budget	C33	Gérer le budget des pièces détachées				x
	Réception des marchandises	C34	Assurer la réception et la conformité de la commande				x
Assurer la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe	Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C35	Programmer les interventions (révisions, réparations...)				x
	Gérer des contrats de sous-traitance	C36	Suivre les contrats et vérifier leur exécution				x
	Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C37	Organiser et intervenir, en toute sécurité				x
	Assurer la disponibilité des outillages	C38	Assurer les commandes d'outillages				
		C39	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils				x
	Garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe intervient	C40	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier				x

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires » (attention le candidat aura soit la C26 soit la C26 soit la C40 comme éliminatoire et non les deux)
Les compétences en bleu sont les compétences non évaluées

CQP TSME – Référentiel certification

Délivrance du diplôme et rattrapage

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

Évaluations	Nombre de compétences évaluées	Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés	Validation des acquis de l'expérience
	dont éliminatoires	37	x (selon le parcours prescrit)	17
		8 : - Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité (C1) (mission 1) - Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance (C11) (mission 2) - Prendre en compte les aléas et les urgences (C14) (mission 2) - Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences (C23) (mission 3) - Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative (C24) (mission 3) - Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3) - Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité (C26) (mission 3) ou Vérifier la mise en sécurité de l'atelier (C40) (mission 5), selon l'environnement professionnel du candidat - Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3) - Vérifier le bon état de fonctionnement des outils (C39) (mission 5)	(selon le parcours prescrit) - Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité (C1) (mission 1) - Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance (C11) (mission 2) - Prendre en compte les aléas et les urgences (C14) (mission 2) - Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences (C23) (mission 3) - Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative (C24) (mission 3) - Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3) Les 2 suivantes sont évaluées au travers du rapport (et non dans des épreuves en centre de formation ou en entreprise, comme pour les autres voies d'accès au diplôme) : - Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité (C26) (mission 3) ou Vérifier la mise en sécurité de l'atelier (C40) (mission 5), selon l'environnement professionnel du candidat - Vérifier le bon état de fonctionnement des outils (C39) (mission 5)	8
	Nombre minimum de compétences pour valider le diplôme	26	70 % de x (arrondi au nombre entier inférieur)	12

CQP TSME – Référentiel certification

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

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

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

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

Evaluations en centre de formation

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

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

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

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

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

Activités	N°	Compétence	Détails de l'épreuve	Durée maximum	Critères	Conforme	Partiellement conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Animer son équipe (mission 1)	C5	Accompagner le développement des compétences de son équipe au quotidien	Épreuve sur table : le candidat a 2 collaborateurs. Il a une intervention à réaliser qui comporte 2 tâches. Le candidat doit identifier les compétences manquantes de ses collaborateurs pour mener à bien les interventions.	1,5 heures	Les compétences manquantes sont listées pour justifier le choix de l'intervenant sur la tâche.				critère conforme en totalité au ton nomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C6	Communiquer et dynamiser son équipe	Jeu de rôle : un candidat joue le rôle d'un superviseur : il prend connaissance par mail d'une intervention, répartit oralement les tâches à ses équipiers et les envoie en intervention et envoie un mail de confirmation.	2 heures	La prise de parole se fait devant l'équipe. Les courriers électroniques sont correctement lus et envoyés. Les tâches sont réparties aux équipiers.				3 critères conformes en totalité au ton nomie	2 critères conformes et 1 critère partiel ou 3 critères conformes	moins de 2 critères conformes ou 3 critères partiels	moins de 2 critères partiels
	C7	Suivre et évaluer ses collaborateurs	Jeu de rôle : un candidat est l'évaluateur. L'évalué est joué par un autre candidat ou un formateur.	0,5 heure	Les différentes étapes d'un entretien annuel d'échanges sont abordées.				critère conforme en totalité au ton nomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C8	Accompagner les nouveaux arrivants	Jeu de rôle : un groupe de 2 stagiaires arrivent dans l'atelier et le candidat doit les accueillir et leur présenter l'atelier	1 heure	L'atelier et son fonctionnement est présenté (outillages, engins, ateliers, règles de sécurité) L'équipe est présentée (formateurs, collègues)				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
Assurer le suivi de la maintenance externalisée (mission 2)	C9	Gérer des conflits	Jeu de rôle : le candidat est mis en situation de conflit (client/équipe, inter-équipe...).	0,5 heure	L'attitude d'écoute est assurée. Une piste de solution est proposée.				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
	C17	Gérer les interventions des sous-traitants	Épreuve sur table ou QCM : le candidat doit suivre une opération de maintenance externalisée.	2 heures	Les différents points de suivi d'une opération de maintenance externalisée sont justes.				critère conforme en totalité au ton nomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C20	Gérer un budget d'intervention	Épreuve sur table ou QCM sur les éléments d'un contrat et son suivi	2 heures	Les informations nécessaires à la rédaction d'un contrat sont comprises.				critère conforme en totalité au ton nomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C21	Établir ou renseigner les documents de facturation client	Épreuve sur table : établir un devis ou une facture	1 heure	Les différents éléments du devis et/ou d'une facture sont bien renseignés.				critère conforme en totalité au ton nomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer les visites légales des engins (mission 2)	C22	Programmer les différentes visites	Épreuve sur table ou QCM : le candidat doit planifier les entretiens périodiques recommandés d'un parc d'engins.	2 heures	Les différents entretiens périodiques recommandés sont bien planifiés.				critère conforme en totalité au ton nomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Activités	N°	Compétence	Détails de l'épreuve	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Garantir la qualité des opérations de maintenance (mission 3)	C27	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs	Jeu de rôle : le candidat conseille un collaborateur sur une opération de maintenance, vérifie le travail et désigne le véhicule.	Un collaborateur est suivi et conseillé sur une opération de maintenance.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C28	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin		Les différents points de contrôle sont vérifiés avant la remise en route de l'engin et la consignation a été enlevée.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer la disponibilité des pièces détachées (mission 4)	C32	Assurer les commandes de pièces détachées	Épreuve sur table ou QCM : connaissances des étapes d'une commande en Nouvelle-Calédonie et de la gestion d'un budget de pièces détachées (épreuve commune avec la compétence C38 – commande d'outillages)	Les contraintes réglementaires d'une commande sont maîtrisées.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer le budget (mission 4)	C33	Gérer le budget des pièces détachées		Les éléments du budget sont compris.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)	C35	Programmer les interventions (révisions, réparations...)	Étude de cas : planification des révisions du parc de véhicules d'intervention, sous-traitée par un prestataire	Les différentes révisions sont connues.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer des contrats de sous-traitance (mission 5)	C36	Suivre les contrats et vérifier leur exécution		Les éléments d'un contrat de prestation sont connus.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)	C37	Organiser et intervenir, en toute sécurité (les opérations de maintenance des véhicules d'intervention)	Étude de cas : planification des révisions du parc de véhicules d'intervention, géré en interne	Les différentes révisions sont connues.				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
Assurer la disponibilité des outillages (mission 5)	C38	Assurer les commandes d'outillages		Les éléments majeurs de la mécanique véhicule léger sont compris.							
	C39	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils	Évaluation tout au long de la formation : observation des formateurs sur l'attitude du candidat à vérifier ses outils	Les outils sont vérifiés avant et après utilisation.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Garantir la mise en sécurité des bâtiments dans lesquels l'équipe intervient (mission 5)	C40	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier		Les différents risques sont compris.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

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

Evaluations en entreprise

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

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

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

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

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

Activité	N°	Compétence	Détails de l'épreuve	Durée maximum	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier (mission 3)	C26	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité	Épreuve pratique : prendre en main et déplacer un engin d'une zone à une autre en respectant les consignes de sécurité et les règles de circulation du site	2 heures	La faisabilité du déplacement d'engins est vérifiée avant le démarrage (check de l'engin) Les règles de circulation sont respectées (vitesse, sens, priorité...)				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client (mission 3)	C29	Transmettre un compte-rendu d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien	Épreuve pratique : rédaction d'un compte-rendu d'une intervention réelle	0.75 heures	Le compte-rendu est correctement rempli (toutes les informations nécessaires au suivi et à la facturation sont présentes)				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C30	Archiver un compte-rendu ou un carnet d'entretien	Épreuve pratique : archivage du compte-rendu d'intervention	0.5 heures	Le compte-rendu est correctement archivé, selon les principes d'archive de l'entreprise							

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

Le rapport d'activité en entreprise

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

- garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe (mission 1)
 - assurer le suivi administratif de l'équipe (congrés, absences...) (mission 1)
 - optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site (mission 2)
 - gérer la mise en œuvre de la planification (mission 2)
- et des 7 compétences, selon les modalités suivantes :

Activité	N°	Compétence	Critères	Conforme	Partiellement conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe (mission 1)	C1	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	L'étape de vérification du port des EPI par l'équipe est décrite. La démarche de consignation est décrite. Les dangers potentiels des différents postes de travail de l'équipe sont identifiés.				3 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes et 1 critère partiel ou 3 critères conformes	moins de 2 critères conformes ou 3 critères partiels	moins de 2 critères partiels
	C2	Signaler les accidents du travail	La démarche de signalisation d'un accident du travail est décrite. Les éléments nécessaires à la déclaration sont détaillés.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C3	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE	Des recommandations d'améliorations ou des remarques de bonnes pratiques sont notifiées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...) (mission 1) Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site (mission 2)	C4	Appliquer les règles de gestion du personnel	Les étapes de suivi de pointage des équipes sont détaillées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C16	Optimiser la maintenance curative et préventive	Un avis constructif est émis sur la planification des opérations de maintenance curative ou préventive.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer la mise en œuvre de la planification (mission 2)	C18	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs	L'ordre de travail ou son équivalent est rempli correctement.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C19	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations	Les indicateurs majeurs de suivi d'activité sont présentés et expliqués.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

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

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

L'épreuve finale de mise en situation

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

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

Cette épreuve se déroule en centre de formation.

1. Etude de cas sur table

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

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

Durée : 5 heures maximum

Plateau technique : Tables et chaises en nombre suffisant

Documents à transmettre au candidat :

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

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

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

Activité	N°	Compétence	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Planifier les interventions (mission 2)	C11	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance	Les différentes opérations de maintenance à mener sont listées et leur durée est précisée. Pour chaque opération, le ou les collaborateurs sont identifiés ainsi que les outils nécessaires à l'intervention.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C12	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages	La demande d'accès sur site est prévue. La durée de déplacement est intégrée dans la planification.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C13	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions	Les pièces détachées nécessaires à la réparation sont identifiées. La disponibilité des pièces est vérifiée.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C14	Prendre en compte les aléas et les urgences	Le planning intègre une intervention d'urgence et est modifié.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C15	Assurer la relation avec le client	Le client est informé du traitement de sa demande.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

2. Epreuve pratique de diagnostic

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

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

Durée : 4 heures maximum (séables en 2 fois 2 heures)

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

Documents à transmettre au candidat : une documentation technique.

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

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

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

L'entretien avec le jury

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

L'entretien avec le jury permet de :

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

Durée : 30 minutes maximum.

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

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières », signé le 13 novembre 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant n° 19 à l'accord professionnel territorial « Industries extractives mines et carrières »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 15 de l'accord professionnel territorial des « Industries extractives mines et carrières » signé le 8 juin 1990, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point au montant suivant :

731 frs à compter du 1^{er} janvier 2015

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques ouvriers employés techniciens		
	Niveau I	Niveau II
1 ^{er} échelon	151 985 Frs	210
2 ^{ème} échelon		213
3 ^{ème} échelon		220

Article 3

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

		Rémunération annuelle 2015
Position A		4 040 000 xpf
Position B	Catégorie 1	4 735 000 xpf
	Catégorie 2	5 780 000 xpf
Position C		7 682 000 xpf

Article 4

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

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

Article 5

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

Fait à Nouméa, le 22 décembre 2014

Syndicats Employeurs
MEDEF
CGPME

Syndicats de salariés
FCCNC
USTKE

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

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} janvier 2015 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Ouvriers, Employés Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérar.	Code de désignation	Indices hiérar.	Code de désignation	731 F le point	
I	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}	SMG				151 985	
II	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}	210 213 220	Q1 E4 T4 E5 T5 Q2 E6 T6			153 510 155 703 160 820	
III	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}	227 238	Q3 E7 T7 HQ E8 T8	260 - 283	AM 1 - AM2 – T1	175 440 182 750	190 060
IV	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}			303 333	AM3 – T2 AM4 – T3		221 493 243 423
V	1 ^{er} 2 ^{ème} 3 ^{ème}			353 379 409	AM5 – T4 AM6 – T5 AM7 – T6		258 043 277 049 298 979

		Rémunération annuelle 2015
Position A		4 040 000 xpf
Position B	Catégorie 1	4 735 000 xpf
	Catégorie 2	5 780 000 xpf
Position C		7 682 000 xpf

Arrêté n° 2015-611/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 22 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Industries extractives mines et carrières », signé le 22 décembre 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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