



ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE

INDUSTRIES DE NOUVELLE-CALEDONIE



www.dtenc.gouv.nc

Edition 2017



DTE

Direction du Travail
et de l'Emploi

SOMMAIRE

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES	- 3 -
LISTE DES ARRETES D'EXTENSION	- 5 -
SIGNATAIRES	- 7 -
Accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie	- 8 -
TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES	- 8 -
Article 1 : Champ d'application	- 8 -
Article 2 : Classement.....	- 8 -
Article 3 : Cadre juridique.....	- 8 -
Article 4 : Durée	- 8 -
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale	- 9 -
Article 6 : Révision	- 9 -
Article 9 : Personnel concerné	- 10 -
Article 10 : Apprentissage	- 10 -
Article 11 : Promotion	- 10 -
Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel	- 10 -
Article 13 : Mutation professionnelle	- 10 -
TITRE II – OUVRIERS – EMPLOYES – AGENTS DE MAITRISE	- 11 -
● Chapitre I - Classifications	- 11 -
Article 14 : Classification des emplois.....	- 11 -
Article 15 : Définition complémentaire des Agents de Maîtrise et assimilés.....	- 15 -
CHAPITRE II - REMUNERATION	- 18 -
Article 16 : Rémunération conventionnelle	- 18 -
CHAPITRE III – PRIMES ET INDEMNITES	- 20 -
Article 17 : Majorations pour heures supplémentaires.....	- 20 -
Article 18 : Prime d'ancienneté	- 20 -
Article 19 : Prime de travaux en continu.....	- 20 -
Article 20 : Indemnité de panier.....	- 20 -
Article 21 : Prime de travaux pénibles, dangereux, insalubres.....	- 20 -
Article 22 : Prime de remplacement	- 21 -
Article 23 : Gratification annuelle.....	- 21 -
Article 24 : Prime d'outillage.....	- 21 -
Article 25 : Tenues de travail	- 21 -
CHAPITRE IV – JOURS FERIES CHOMES	- 22 -
Article 26 : Jours fériés chômés	- 22 -
TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGENIEURS - CADRES	- 23 -
Article 27 : Dispositions générales.....	- 23 -
Article 28 : Classification	- 23 -

Article 29 : Appointements réels	- 24 -
Article 30 : Appointements minimaux.....	- 24 -
Article 31 : Modification du contrat de travail initial - Mutation	- 24 -
Article 32 : Promotion - Perfectionnement - Recyclage	- 25 -
Article 33 : Prime de fin d'année	- 25 -
Article 34 : Entretien annuel	- 25 -
Article 35 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel.....	- 25 -
Article 36 : Maladie	- 25 -
Article 37 : Préavis réciproque.....	- 26 -
Article 38 : Départ en retraite.....	- 26 -
Article 39 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres.....	- 26 -

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES..... - 26 -

Article 40 : Heures pour recherche d'emploi.....	- 26 -
Article 41 : Avantages acquis	- 27 -
Article 42 : Mise en application des nouvelles classifications employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise	- 27 -
Article 43 : Dépôt - Signature - Extension.....	- 27 -
Article 44	- 27 -

- Accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie
- Texte de base du 22 octobre 1986
- Arrêté n° 436 du 17 février 1987 portant extension de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie. (JONC n° 6468 du 3 mars 1987)
- Avenant du 6 avril 1988 étendu par arrêté n° 3426 du 26 décembre 1988 (JONC n° 6602 du 10 janvier 1989).
- Avenant du 3 mars 1989 étendu par arrêté n° 792 du 4 avril 1989 (JONC n° 6623 du 18 avril 1989).
- Avenant n° 4 du 12 décembre 1989 étendu par arrêté n° 819-T du 15 février 1990 (JONC n° 6683 du 27 février 1990).
- Avenant n° 5 du 28 mars 1991 étendu par arrêté n° 4709 -T du 26 juin 1991 (JONC n° 6782 du 9 juillet 1991).
- Avenant n° 6 du 11 décembre 1991 étendu par arrêté n° 2899-T du 20 juillet 1992 (JONC n° 6856 du 28 juillet 1992).
- Avenant n° 7 du 11 février 1993 étendu par arrêté n° 1913-T du 29 avril 1993 (JONC n° 6917 du 18 mai 1993).
- Avenant n° 8 du 7 mars 1994 étendu par arrêté n° 1441-T du 12 avril 1994 (JONC n° 6984 du 26 avril 1994).
- Avenant n° 9 du 5 janvier 1995 étendu par arrêté n° 643-T du 6 février 1995 (JONC n° 7049 du 21 février 1995).
- Avenant n° 10 du 14 décembre 1995 étendu par arrêté n° 565-T du 9 février 1996 (JONC n° 7129 du 20 février 1996).
- Avenant n° 11 du 26 décembre 1996 étendu par arrêté n° 155-T du 15 janvier 1997 (JONC n° 7199 du 28 janvier 1997).
- Avenant n° 12 du 25 novembre 1997 étendu par arrêté n° 529-T du 30 janvier 1998 (JONC n° 7279 du 17 février 1998).
- Avenant n° 13 du 15 décembre 1998 étendu par arrêté n° 725 -T du 9 février 1999 (JONC n° 7357 du 23 février 1999).
- Avenant n° 14 du 25 février 2000 étendu par arrêté n° 2000-681/GNC du 20 avril 2000 (JONC n° 7454 du 2 mai 2000).
- Avenant n° 15 du 6 avril 2001 étendu par arrêté n° 2001-1445/GNC du 31 mai 2001 (JONC n° 7551 du 12 juin 2001).
- Avenant n° 16 du 7 décembre 2001 étendu par arrêté n° 2002-1033/GNC du 4 avril 2002 (JONC n° 7622 du 9 avril 2002).
- Avenant n° 17 du 31 octobre 2002 étendu par arrêté n° 2003-189/GNC du 6 février 2003 (JONC n° 7687 du 11 février 2003).
- Avenant n° 18 du 18 novembre 2003 étendu par arrêté n° 2004-249/GNC du 19 février 2004 (JONC n° 7766 du 24 février 2004).
- Accord professionnel complémentaire à l'avenant salarial n° 18 de l'accord professionnel de la branche « Industries » du 18 novembre 2003. *Non étendu.*
- Avenant n° 19 du 29 décembre 2004 étendu par arrêté n° 2005-971/GNC du 14 avril 2005 (JONC n° 7859 du 19 avril 2005).
- Avenant n° 20 du 23 décembre 2005 étendu par arrêté n° 2006-1815/GNC du 11 mai 2006 (JONC n° 7952 du 16 mai 2006).
- Avenant n° 21 du 13 novembre 2006 étendu par arrêté n° 2007-285/GNC du 18 janvier 2007 (JONC n° 8022 du 23 janvier 2007)
- Avenant n° 22 du 28 novembre 2007 étendu par arrêté n° 2008-93/GNC du 3 janvier 2008 (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008)
- Avenant n° 23 du 23 janvier 2009 étendu par arrêté n° 2009-1035/GNC du 3 mars 2009 (JONC n° 8299 du 12 mars 2009)
- Avenant n° 24 du 22 mars 2010 étendu par arrêté n° 2010-1965/GNC du 19 mai 2010 (JONC n° 8485 du 27 mai 2010)
- Avenant n° 25 du 12 janvier 2011 étendu par arrêté n° 2011-829/GNC du 19 avril 2011 (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Avenant n° 26 du 13 février 2012 étendu par arrêté n° 2012-1133/GNC du 15 mai 2012 (JONC n° 8786 du 22 mai 2012)
- Avenant n° 27 du 11 février 2013 étendu par arrêté n° 2013-979/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant n° 28 du 9 décembre 2013 étendu par arrêté n° 2014-1507/GNC du 13 mai 2014 (JONC n° 9036 du 27 mai 2014)
- Avenant n° 28 du 5 septembre 2014 étendu par arrêté n° 2015-243/GNC du 24 février 2015 (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)

- Avenant salarial n° 29 du 20 février 2015 étendu par arrêté n° 2015-617/GNC du 21 avril 2015 (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)
- Avenant n° 30 du 17 mars 2015 étendu par arrêté n° 2015-1481/GNC du 28 juillet 2015 (JONC n° 9182 du 6 août 2015)
- Avenant n° 31 du 23 mars 2016 étendu par arrêté n° 2016-1365/GNC du 5 juillet 2016 (JONC n° 9297 du 14 juillet 2016)

LISTE DES ARRETES D'EXTENSION

- Arrêté n° 436 du 17 février 1987 portant extension de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie (JONC n° 6468 du 3 mars 1987)
- Arrêté n° 3426 du 26 décembre 1988 relatif à l'extension de l'avenant du 6 avril 1988 à l'accord professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie (JONC n° 6602 du 10 janvier 1989)
- Arrêté n° 792 du 4 avril 1989 relatif à l'extension de l'avenant du 3 mars 1989 à l'accord professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie (JONC n° 6623 du 18 avril 1989)
- Arrêté n° 819-T du 15 février 1990 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 12 décembre 1989 à l'accord professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie (JONC n° 6683 du 18 avril 1989)
- Arrêté n° 4709-T du 26 juin 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 28 mars 1991 à l'accord professionnel de la branche « Industrie » de Nouvelle-Calédonie (JONC n° 6782 du 9 juillet 1991)
- Arrêté n° 2899-T du 20 juillet 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 11 décembre 1991 à l'accord professionnel de la branche « Industrie » (JONC n° 6856 du 28 juillet 1992)
- Arrêté n° 1913-T du 29 avril 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 11 février 1993 à l'accord professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie (JONC n° 6917 du 18 mai 1993)
- Arrêté n° 1441-T du 12 avril 1994 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 7 mars 1994 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 6984 du 26 avril 1994)
- Arrêté n° 643-T du 6 février 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 5 janvier 1995 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 7049 du 21 février 1995)
- Arrêté n° 565-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 14 décembre 1995 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 7129 du 20 février 1996)
- Arrêté n° 155-T du 15 janvier 1997 relative à l'extension de l'avenant n° 11 du 26 novembre 1996 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 7199 du 28 janvier 1997)
- Arrêté n° 529-T du 30 janvier 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 25 novembre 1997 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 7279 du 17 février 1998)
- Arrêté n° 725-T du 9 février 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 15 décembre 1998 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 7357 du 23 février 1999)
- Arrêté n° 2000-681/GNC du 20 avril 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 25 février 2000 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 7454 du 2 mai 2000)
- Arrêté n° 2001-1445/GNC du 31 mai 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 6 avril 2001 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7551 du 12 juin 2001)
- Arrêté n° 2002-1033/GNC du 4 avril 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 7 décembre 2001 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7622 du 9 avril 2002)
- Arrêté n° 2003-189/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 31 octobre 2002 à l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7687 du 11 février 2003)
- Arrêté n° 2004-249/GNC du 19 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 18 novembre 2003 à l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7766 du 24 février 2004)
- Arrêté n° 2005-971/GNC du 14 avril 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 29 décembre 2004 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7859 du 19 avril 2005)
- Arrêté n° 2006-1815/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 20 du 23 décembre 2005 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC 7952 du 16 mai 2006)
- Arrêté n° 2007-285/GNC du 18 janvier 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 21 du 13 novembre 2006 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 8022 du 23 janvier 2007)

- Arrêté n° 2008-93/GNC du 3 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 28 novembre 2007 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 8152 du 3 janvier 2008)
- Arrêté n° 2009-1035/GNC du 3 mars 2009 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 23 janvier 2009 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 8299 du 12 mars 2009)
- Arrêté n° 2010-1965/GNC du 19 mai 2010 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 24 du 22 mars 2010 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 8485 du 27 mai 2010)
- Arrêté n° 2011-829/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 25 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Arrêté n° 2012-1133/GNC du 15 mai 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 26 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 8786 du 22 mai 2012)
- Arrêté n° 2013-979/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 27 du 11 février 2013 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2014-1507/GNC du 13 mai 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 9 décembre 2013 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » CQP Assistant HSE (JONC n° 9036 du 27 mai 2014)
- Arrêté n° 2015-243/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 5 septembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Arrêté n° 2015-617/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 29 du 20 février 2015 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)
- Arrêté n° 2015-1481/GNC du 28 juillet 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 30 du 17 mars 2015 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 9182 du 6 août 2015)
- Arrêté n° 2016-1365/GNC du 5 juillet 2016 relatif à l'extension de l'avenant n° 31 du 23 mars 2016 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (JONC n° 9297 du 14 juillet 2016)

Organisations professionnelles d'employeurs :

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie et Dépendances
- Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie

Organisations professionnelles de salariés :

- Union des Syndicats Ouvriers et Employés de Nouvelle-Calédonie (USOENC)
- Confédération Syndicale de Nouvelle-Calédonie (CSNC)
- Union des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industries de Nouvelle-Calédonie (USGCINC)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de Nouvelle-Calédonie (FCCNC)

Accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux sociétés et entreprises qui relèvent des secteurs d'activité suivants :

- Métallurgie (13)
- Première transformation des métaux (13)
- Production de minéraux divers (14)
- Production de matériaux de construction et de céramique (15)
- Industrie du verre (16)
- Industrie chimique de base (17)
- Parachimie (18)
- Industrie pharmaceutique (19)
- Fonderie (20)
- Travail des métaux (21)
- Fabrication des machines-outils (22 et 23)
- Fabrication diverses (25 - 27 - 28 - 29 - 30 - 34)
- Industrie de la viande (35)
- Industrie laitière (36)
- Fabrication de conserves, de produits alimentaires divers dont industrie des matières grasses (37 - 40)
- Fabrication des boissons et alcools (41)
- Industrie du cuir (45)
- Industrie de l'ameublement (49)
- Industrie de papier carton (50)
- Imprimerie et industries connexes de l'imprimerie (51-10 et 51-11)
- Industrie du caoutchouc (52)
- Transformation des matières plastiques (53)
- Industries diverses (54)
- Récupération de ferraille et vieux métaux (56)

et en général de toutes les activités détaillées dans la nomenclature d'activité du décret n° 73-1036 du 9 Novembre 1973 aux numéros ci-dessus mentionnés.

Article 2 : Classement

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

Le code de l'activité principale exercée (A.P.E.), attribué par la Direction Territoriale de la Statistique et des Etudes Economiques à l'employeur, constitue une présomption de classement. Par suite, il lui incombe, le cas échéant, de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce, laquelle constitue le critère de classement.

Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord est un avenant à l'Accord Interprofessionnel Territorial du 13 Juillet 1984.

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

Il a pour objet de compléter et/ou d'adapter l'Accord Interprofessionnel aux conditions de travail spécifiques à la branche Industrie.

Article 4 : Durée

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

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1. Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

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

Il en est de même si la dénonciation par l'une ou l'autre des parties intéressées concerne l'un ou l'autre des secteurs inclus dans le champ d'application (art.1).

Dans ce cas, ledit champ d'application est modifié en conséquence.

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

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

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

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, notamment pour déterminer les classifications des emplois spécifiques des différents secteurs visés par le champ d'application du présent accord, qui n'ont pas été prévues lors de sa signature.

Dès qu'une organisation syndicale représentative dans le secteur considéré en fera la demande, les négociations en vue d'aboutir à un avenant seront immédiatement engagées.

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

Une commission d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord professionnel et de ses avenants.

Composition

La commission est composée de :

- six représentants des employeurs,
- six représentants des travailleurs,

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

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

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu aux articles 1^{er} et 2 de la délibération n° 33 du 9 juillet 1986.

Article 9 : Personnel concerné

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

- employés, ouvriers et techniciens,
- agents de maîtrise et assimilés,
- ingénieurs et cadres.

Article 10 : Apprentissage

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

Article 11 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste l'employeur, fera appel par voie d'affichage en priorité aux intéressés qui, dans l'entreprise, sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à cet emploi, éventuellement après un stage de formation approprié.

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

Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel

Soucieuses de développer la formation continue, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs. Compte tenu de ceux-ci, elles déterminent les types et l'organisation dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises ou à l'échelon du Territoire pourraient être proposés au Comité Territorial de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

Article 13 : Mutation professionnelle

L'employeur devra, en concertation avec le représentant de l'employé dans le cadre de la législation en vigueur, mettre tout en œuvre pour rechercher toutes les solutions susceptibles d'éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclasserement, en recherchant s'il existe un poste disponible de même qualification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après formation si nécessaire.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un agent en l'affectant à un emploi d'une classification inférieure, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception. La notification précisera notamment les raisons ayant entraîné ce déclasserement.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de quatre semaines pour accepter ou refuser.

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

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire lui sera versé pendant six mois. Ce complément sera égal à :

- 100 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 75 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 50 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 25 % de la différence des rémunérations pendant un mois,
- 12,5 % de la différence des rémunérations pendant deux mois.

Chapitre I - Classifications

Article 14 : Classification des emplois

Présentation du système retenu :

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

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

Les définitions d'échelons sont 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 définis à l'article 16.

Un agent, quelle que soit sa qualification peut, à la demande de l'employeur, être amené à effectuer temporairement certaines tâches relevant d'un emploi d'une classification supérieure à celle de son poste habituel.

Chef d'équipe :

Les chefs d'équipe sont des ouvriers désignés par l'employeur.

Ils possèdent la maîtrise de leur métier et sont chargés de la conduite d'une équipe, suivant les directives données par des agents de maîtrise ou par des cadres.

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-après :

Niveau I

<p><u>Type d'activité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - travaux simples ou répétitifs ou analogiques, - application stricte de consignes précises. <p><u>Autonomie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs), - contrôle direct par une personne de niveau supérieur. <p><u>Responsabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité de l'exécution conformément aux consignes. <p><u>Niveau des connaissances :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau VI de l'Education Nationale, - Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire. 	<p><u>1^{er} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc ...)</p> <p>Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple.</p> <p><u>2^{ème} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p><u>3^{ème} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p>
--	---

Niveau II

<p><u>Type d'activité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - travaux qualifiés, - exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables. <p><u>Autonomie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Responsabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail, - peut coordonner l'activité d'agents de qualification inférieure. <p><u>Niveau de connaissances :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau V de l'Education Nationale. <p>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.),</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau V Bis de l'Education Nationale. 	<p><u>1^{er} échelon :</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.</p> <p><u>2^{ème} échelon :</u></p> <p>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.</p> <p>Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile.</p> <p>Il appartient à l'agent de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p><u>3^{ème} échelon :</u></p> <p>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.</p>
---	---

<p>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.</p>	<p>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.</p>
---	---

Niveau III	
<p><u>Type d'activité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Autonomie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - instructions précises indiquant l'objectif à atteindre, - contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure. <p><u>Responsabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Niveau de connaissance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau IV b de l'Education Nationale. <p>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),</p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau IV c de l'Education Nationale. <p>Personnel occupant un poste exigeant le cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>	<p><u>1^{er} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.</p> <p><u>2^{ème} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de suite de tâches très qualifiées et interdépendantes.</p> <p>Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.</p> <p><u>3^{ème} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité. - soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p>

Niveau IV	
<p><u>Type d'activité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est structurée. - mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une 	<p><u>1^{er} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative sur le choix des procédés habituellement utilisés dans l'entreprise, - le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que techniques, commerciales et administratives. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus.</p>

<p>certaines initiatives en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - une compétence reconnue dans l'activité, déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, lorsque l'entreprise est structurée. <p><u>Autonomie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - instruction de caractère général fixant un cadre d'activité et les conditions d'organisation. - contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p><u>Responsabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes, - cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus. <p><u>Niveau de connaissances :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - niveau IV a de l'Education Nationale <p>Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).</p>	<p><u>2^{ème} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre, les méthodes ayant fait l'objet d'application similaire, - la recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III, éventuellement, avec l'aide d'un agent de maîtrise de qualification moindre.</p> <p><u>3^{ème} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes, - la modification importante des méthodes, procédés et moyens, - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre.</p> <p>La liaison avec le chef hiérarchique (agent de maîtrise niveau V cadre ou chef d'entreprise) est permanente.</p>
--	---

Niveau V	
<p><u>Type d'activité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination avec le plus souvent la fonction d'encadrement, mais parfois avec la seule mise en application d'une très haute technicité, - conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues, - une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions. <p><u>Autonomie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens, - contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté. <p><u>Responsabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p><u>1^{er} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la responsabilité d'activités diversifiées, - la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût, <p>Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes.</p> <p><u>2^{ème} échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination, - la prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, et sociales, - l'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à

<p>l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise.</p> <p><u>Niveau de connaissances :</u></p> <p>- niveau III de l'Education Nationale : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p>	<p>l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes. Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe.</p> <p><u>3ème échelon :</u></p> <p>L'activité est caractérisée par la responsabilité de concevoir, d'élaborer et de mettre en oeuvre 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.</p> <p>Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.</p>
--	---

Article 15 : Définition complémentaire des 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 industrielles, administratives 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 techniciens supérieurs assimilés aux agents de maîtrise :

L'employé ou 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 en outre, être 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 8 pour le niveau III, 1er échelon, responsable de l'activité d'un groupe d'agents des niveaux I et II, à partir d'objectifs et d'un programme clairement définis avec des moyens adaptés.

Cette responsabilité implique notamment de :

- répartir et affecter les tâches, donner les instructions utiles, conseiller et de 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, accueille les nouveaux membres du groupe et veille à leur adaptation.
- ...

3^{ème} échelon

a) A M 2 :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 8 pour le niveau III - 3^{ème} échelon, responsable d'un groupe d'agents de 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.

b) T 1 :

Employé ou technicien supérieur, assimilé agent de maîtrise, répondant à la définition générale ci-dessus et aux critères définis page 8 pour le niveau III, 3^{ème} échelon.

Niveau IV

1^{er} échelon

a) A M 3

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 9 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 et 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.
- ...

b) Employé ou technicien, assimilé agent de maîtrise - T 2

Employés et techniciens répondant à la définition générale et aux critères définis page 9 pour le niveau IV - 1er échelon.

3^{ème} échelon

a) A M 4

Agent de maîtrise répondant à la définition générale et aux critères définis page 9 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'instructions précisant les conditions d'organisation.

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

b) Employé ou technicien - T 3

Répondant à la définition générale et aux critères définis page 9 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 10 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 un service fonctionnel, 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.

b) Employé ou technicien - T 4

Agent répondant à la définition générale et aux critères définis page 10 pour le niveau V - 1^{er} échelon.

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 10 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 10 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 - REMUNERATION

Article 16 : Rémunération conventionnelle

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

Tableau des coefficients hiérarchiques*					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	152 912	207	233	273	314
2^{ème} échelon	202	209	243	289	340
3^{ème} échelon	205	217	258	303	370

*Avenant n° 29 du 20 février 2015

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	AM1 - 252	AM3-T2 - 297	AM5-T4 - 343
2^{ème} échelon	-	-	AM6-T5 - 369
3^{ème} échelon	AM2-T1 - 277	AM4-T3 - 327	AM7-T6 - 399

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

Coefficient hiérarchique x valeur du point

La valeur du point est fixée au 1^{er} avril 2016 à 773 F.

*Modifié par l'avenant salarial n° 31 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » du 23 mars 2016.

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

3) Mensualisation - Taux horaire :

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

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

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

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

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

4) Révision de la valeur du point :

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour négocier la valeur du point.

Article 17 : Majorations pour heures supplémentaires

1) Contingent :

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

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

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

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

3) Heures majorées :

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

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

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

Article 18 : 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 son échelon, dans son niveau pour deux années de service et dans la limite de 25 années.

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

Article 19 : Prime de travaux en continu

Les travailleurs des services continus (définition des services continus : services fonctionnant 24 h sur 24 h les sept jours de la semaine) bénéficieront d'une majoration de 5 % du taux horaire de base correspondant à leur niveau et à leur échelon qui s'ajoute à la majoration spéciale de 10 % prévue à l'article 53 de l'accord interprofessionnel territorial.

Article 20 : Indemnité de panier

Les salariés des services continus travaillant de nuit bénéficieront d'une indemnité de "panier" d'un montant égal à 1,2 fois la valeur du point, valeur correspondant à un poste de nuit, c'est-à-dire à la totalité des heures effectuées entre 20 heures et 4 heures.

Cette prime sera également versée aux agents travaillant à la journée, se trouvant exceptionnellement dans l'impossibilité pour des raisons de service de rejoindre leur domicile après la fin de l'horaire normal de travail.

Cette indemnité a un caractère de remboursement de frais.

Article 21 : 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 seront attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait déjà été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

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

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

En outre, des indemnités distinctes des précédentes seront 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 22 : Prime de remplacement

Une prime sera attribuée pour les remplacements supérieurs à trois semaines lorsque ces remplacements exigent que l'intérimaire assume des responsabilités d'un niveau supérieur. Cette prime correspondra à la différence du coefficient hiérarchique du nouveau poste classé en application de l'article 14 et du coefficient hiérarchique du remplaçant.

Article 23 : Gratification annuelle

Les agents relevant des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise bénéficieront d'une gratification annuelle dont le mode de calcul, de répartition, la période de versement..., seront déterminés au sein de chaque établissement.

Cette gratification ne se cumule pas avec toute autre prime, gratification déjà existante au sein de l'entreprise et ayant pour objet d'intéresser le personnel aux résultats de l'entreprise ou l'octroi d'une prime de fin d'année.

Article 24 : Prime d'outillage

Les travailleurs utilisant leur outillage personnel auront droit à une indemnité à caractère de remboursement de frais fixée par entreprise.

Article 25 : Tenues de travail

Lorsque des tenues particulières sont imposées par l'employeur pour le travail, la fourniture de ces tenues sera à la charge de l'employeur, leur entretien à la charge de l'utilisateur.

Article 26 : Jours fériés chômés

Modifié par avenant n° 27 du 11 février 2013

Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises de l'Industrie, les huit jours fériés ci-après :

- 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 24 septembre
- 1^{er} novembre
- 25 décembre.

Si l'entreprise est dans l'obligation de travailler, l'un ou l'autre de ces huit jours, les travailleurs seront rémunérés conformément aux modalités de l'article 17 ci-dessus et de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial.

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

TITRE III - DISPOSITIONS RELATIVES AUX INGENIEURS - CADRES

Article 27 : Dispositions générales

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ou des établissements des Industries 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 de l'avenant Ingénieurs et Cadres de l'Accord Interprofessionnel Territorial, il a été convenu de prévoir différentes positions types ou repères dont le but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

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

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

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

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

Article 28 : Classification

Position A :

Ingénieur ou Cadre débutant dans la profession correspondant à la définition de l'article 1 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

Position B :

Catégorie 1 :

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

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

Catégorie 2 :

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

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

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

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

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

Position C :

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 29 : Appointements réels

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

Le forfait global est calculé conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Les appointements effectifs de chacun des 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 30 : Appointements minimaux

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

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

		Rémunération annuelle 2008
Position A		3 885 215
Position B	Catégorie 1	4 579 857
	Catégorie 2	5 271 238
Position C		7 629 110

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 33.

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

Article 31 : Modification du contrat de travail initial - Mutation

Elles se font dans le respect des conditions prévues à l'article 5 de l'Accord Interprofessionnel Territorial

(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 mineurs à charge restent à la charge de l'employeur, dans les conditions précisées par ce dernier (type de billet, trajet, volume et conditions du déménagement).

Article 32 : 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 10 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 33 : 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 34 : 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 35 : 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 36 : Maladie

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

Article 37 : 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 3 mois.

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

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

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

6) En cas de licenciement d'un Cadre âgé de plus de 50 ans et ayant une ancienneté au moins égale à 2 ans, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9 de l'Accord Interprofessionnel Territorial (Avenant Ingénieurs et Cadres) ne peut être inférieure à 3 mois.

Article 38 : Départ en retraite

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

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

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

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

Article 39 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres

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

TITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 40 : 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 41 : 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 42 : Mise en application des nouvelles classifications employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise

Afin d'assurer la mise en application des nouvelles classifications dans de bonnes conditions, les parties signataires conviennent d'un délai de quatre mois à l'issue duquel les dispositions relatives aux nouvelles grilles de classifications devront être effectives au sein des entreprises relevant du champ d'application du présent accord professionnel.

Article 43 : Dépôt - Signature - Extension

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

Toute organisation syndicale représentative de salariés 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.

Article 44

En ce qui concerne les voyages aller-retour accordés à l'occasion de missions de longue durée, le 3^{ème} alinéa de l'article 65 de l'Accord Interprofessionnel Territorial est complété comme suit :

"Pour les missions de longue durée sur la Grande Terre, il sera accordé au salarié un voyage aller et retour, pris sur les jours non ouvrés, toutes les semaines.

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

Fait à Nouméa, le 22 Octobre 1986

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie et Dépendances
- Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats et Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Confédération Syndicale de Nouvelle-Calédonie (CSNC)
- Union des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de N.C. (FCCNC)

Article 1

Les dispositions de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

Le Secrétaire Général du Territoire et le Chef du Service de l'Inspection du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

505 F à compter du 1^{er} avril 1988

510 F à compter du 1^{er} juillet 1988

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer dans le courant du mois de Janvier 1989, pour examiner la valeur du point.

Fait à Nouméa, le 6 avril 1988.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie et Dépendances
- Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Confédération Syndicale de Nouvelle-Calédonie (CSNC)
- Union des Syndicats de Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 6 avril 1988 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie conclu le 22 octobre 1986 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.

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

525 F à compter du 1^{er} avril 1989

530 F à compter du 1^{er} octobre 1989

Fait à Nouméa, le 3 mars 1989.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie et Dépendances
- Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 3 mars 1989 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

535 F à compter du 1^{er} janvier 1990

540 F à compter du 1^{er} septembre 1990

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs et Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle 1990
Position A		2 682 500 F
Position B	Catégorie 1	3 111 700 F
	Catégorie 2	3 540 900 F
Position C		5 257 700 F

Fait à Nouméa, le 12 décembre 1989.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Industries de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 12 décembre 1989 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

551 F à compter du 1^{er} avril 1991
555 F à compter du 1^{er} juillet 1991

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er} et 2^{ème} échelons du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel précité, de la façon suivante :

- 1^{er} échelon : 140
- 2^{ème} échelon : 150

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs et Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle 1991
Position A	2 750 100 F
Position B Catégorie 1	3 190 100 F
Catégorie 2	3 630 100 F
Position C	5 390 200 F

Fait à Nouméa, le 28 mars 1991.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 28 mars 1991 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

563 F à compter du 1^{er} janvier 1992

570 F à compter du 1^{er} juillet 1992

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs et Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle
Position A	2 800 000 F
Position B Catégorie 1	3 300 000 F
Catégorie 2	3 800 000 F
Position C	5 500 000 F

Fait à Nouméa, le 11 décembre 1991.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 6 du 11 décembre 1991 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

575 F à compter du 1^{er} mars 1993

578 F à compter du 1^{er} septembre 1993

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle
Position A		2 856 000 F
Position B	Catégorie 1	3 366 000 F
	Catégorie 2	3 876 000 F
Position C		5 610 000 F

Fait à Nouméa, le 11 février 1993.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 7 du 11 février 1993 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries » de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

582 F à compter du 1^{er} mars 1994

590 F à compter du 1^{er} août 1994

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs et Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle
Position A		2 903 000 F
Position B	Catégorie 1	3 422 000 F
	Catégorie 2	3 940 000 F
Position C		5 703 000 F

Fait à Nouméa, le 7 mars 1994.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 8 du 7 mars 1994 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », conclu le 22 octobre 1986 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 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

596 F à compter du 1^{er} janvier 1995

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		2 960 000
Position B	Catégorie 1	3 489 000
	Catégorie 2	4 016 000
Position C		5 814 000

Fait à Nouméa, le 5 janvier 1995.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 du 5 janvier 1995 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », conclu le 22 octobre 1986 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 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

604 F à compter du 1^{er} janvier 1996

605 F à compter du 1^{er} juillet 1996

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 002 000
Position B	Catégorie 1	3 539 000
	Catégorie 2	4 073 000
Position C		5 897 000

Fait à Nouméa, le 14 décembre 1995.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 565-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 14 décembre 1995
à l'Accord Professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie »**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 14 décembre 1995 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », conclu le 22 octobre 1986 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 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

611 F à compter du 1^{er} janvier 1997

614 F à compter du 1^{er} juillet 1997

Article 2

Les partenaires acceptent de se réunir régulièrement, dans les années à venir, pour examiner la possibilité d'évolution des premiers échelons du niveau I, à condition que celle-ci soit associée à un effort équivalent en formation qualifiée et en polyvalence.

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle en XFP
Position A	3 042 000
Position B Catégorie 1	3 586 000
Catégorie 2	4 127 000
Position C	5 975 000

Fait à Nouméa, le 26 novembre 1996.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 155-T du 15 janvier 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 26 novembre 1996
à l'Accord Professionnel de la branche Industries de Nouvelle-Calédonie**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 26 novembre 1996 à l'Accord Professionnel de la branche Industries de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 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 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

619 F à compter du 1^{er} janvier 1998

625 F à compter du 1^{er} juillet 1998

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 087 700
Position B	Catégorie 1	3 639 800
	Catégorie 2	4 188 900
Position C		6 064 500

Fait à Nouméa, le 25 novembre 1997.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 du 25 novembre 1997 à l'Accord Professionnel de la branche industries de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 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 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

629 F à compter du 1^{er} janvier 1999

630 F à compter du 1^{er} juillet 1999

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 125 000
Position B	Catégorie 1	3 684 000
	Catégorie 2	4 239 500
Position C		6 137 700

Fait à Nouméa, le 15 décembre 1998.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Syndicat des Industries de transformation

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 du 15 décembre 1998 à l'Accord Professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », conclu le 22 octobre 1986 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 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

• 633 F à compter du 1^{er} janvier 2000

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », de la façon suivante :

1^{er} échelon : 145 2^{ème} échelon : 154 3^{ème} échelon : 158

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs et Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 142 375
Position B	Catégorie 1	3 704 480
	Catégorie 2	4 263 070
Position C		6 171 825

Article 4

Les parties s'accordent à rechercher les voies et les moyens pour parvenir d'ici deux ans à un salaire minimum de la branche d'un niveau de 100 000 FRS CFP tout en préservant le niveau d'emploi de la branche.

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 25 février 2000.

Représentants des employeurs :	Représentants des salariés :
- Fédération Patronale de NC	- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Fédération des Industries de NC	- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Fédération des Métiers	- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
	- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
	- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
	- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 du 25 février 2000 à l'Accord Professionnel de la branche Industries de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 4 du 25 février 2000, le salaire minimum mensuel conventionnel du niveau I échelon 1 est fixé à 91.785 francs CFP pour 169 heures, à compter du 1er janvier 2000.

Article 3

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 14 du 25 février 2000, les parties s'accordent à rechercher les voies et les moyens pour parvenir d'ici deux ans à un salaire minimum de la branche d'un niveau de 100.000 francs CFP tout en préservant le niveau d'emploi de la branche.

Article 4

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 Octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

645 F. à compter du 1^{er} avril 2001

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier le coefficient hiérarchique du 1er échelon du niveau I défini au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche «Industries de Nouvelle-Calédonie», de la façon suivante :

- 1^{er} échelon : 148

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III - Dispositions relatives aux Ingénieurs Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XPF
Position A		3 187 000
Position B	Catégorie 1	3 757 000
	Catégorie 2	4 324 000
Position C		6 260 000

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de reprendre le rythme normal des négociations et s'engagent à se revoir dans le courant du mois de septembre 2001.

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant salarial à l'ensemble de la profession.

Fait à Nouméa, le 6 avril 2001.

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Industries de NC

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 15 du 6 avril 2001 à l'accord professionnel de la branche "industries de Nouvelle-Calédonie conclu le 22 octobre 1986 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

650 F à compter du 1^{er} janvier 2002

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques du 1^{er} échelon du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », de la façon suivante :

1^{er} échelon : 150

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 227 000 F
Position B	Catégorie 1	3 804 000 F
	Catégorie 2	4 378 000 F
Position C		6 338 000 F

Article 4

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.

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 7 décembre 2001.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Industries de NC
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 2002-1033/GNC du 4 avril 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 7 décembre 2001
à l'Accord Professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 du 7 décembre 2001 à l'Accord Professionnel de la branche industries de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

660 F à compter du 1^{er} janvier 2003

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », de la façon suivante :

1^{er} échelon : 152 2^{ème} échelon : 155 3^{ème} échelon : 159

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 276 646 F
Position B	Catégorie 1	3 862 523 F
	Catégorie 2	4 445 354 F
Position C		6 435 508 F

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2003 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 2002.

Représentants des employeurs :

- Médef NC
- Fédération des Industries de NC
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 2003-189/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant n° 17 du 31 octobre 2002
à l'Accord Professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie (revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 17 du 31 octobre 2002 à l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 octobre 1986 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

666 F à compter du 1^{er} janvier 2004

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons du niveau I définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », de la façon suivante :

1^{er} échelon : 156 2^{ème} échelon : 159 3^{ème} échelon : 162

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 306 500 F
Position B	Catégorie 1	3 897 650 F
	Catégorie 2	4 485 800 F
Position C		6 494 000 F

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.

Fait à Nouméa, le 18 novembre 2003.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Industries de NC
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT FO)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 18 du 18 novembre 2003 à l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie, signé le 22 octobre 1986 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.

**Accord professionnel complémentaire à l'avenant salarial
n° 18 de l'accord professionnel de la branche « Industries » du 18 novembre 2003**

Considérant que plusieurs des jours fériés chômés, prévus par l'article 26 de l'accord professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie, tombent un jour non travaillé du fait du calendrier 2004,

les partenaires sociaux décident, à titre exceptionnel, qu'un jour férié chômé supplémentaire sera accordé dans toutes les entreprises relevant de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie durant l'année 2004.

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

Fait à Nouméa, le 24 novembre 2003.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Industries de NC
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés :

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

669 F à compter du 1^{er} janvier 2005

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons du niveau I et II définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Niveau I : 1^{er} échelon : 110 000 xpf 2^{ème} échelon : 166 3^{ème} échelon : 168
Indices hiérarchiques :

Niveau II : 1^{er} échelon : 173 2^{ème} échelon : 182 3^{ème} échelon : 191

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 321 400 F
Position B	Catégorie 1	3 915 210 F
	Catégorie 2	4 506 010 F
Position C		6 523 260 F

Article 4

Les parties conviennent de se revoir courant mars 2005 pour définir, ensemble, le remaniement de la grille conventionnelle et effectuer une démarche conjointe auprès des pouvoirs publics pour étudier et mettre en place des outils de formation et d'insertion.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2005 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 29 décembre 2004.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Industries de NC
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 19 du 29 décembre 2004 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 22 octobre 1986 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

675 F à compter du 1^{er} janvier 2006

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons du niveau I et II définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques – Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	SMG	178	216	256	306
2^{ème} échelon	172	183	226	271	336
3^{ème} échelon	174	192	241	286	366

Agents de maîtrise			
	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	AM 1 236	AM 3 281	AM 5 336
2^{ème} échelon	-	-	AM 6 366
3^{ème} échelon	AM 2 261	AM 4 311	AM 7 396

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

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 345 000 F
Position B	Catégorie 1	3 943 000 F
	Catégorie 2	4 538 000 F
Position C		6 569 000 F

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} 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 23 décembre 2005.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Industries de NC
- Fédération des Métiers et de l'Artisanat

Représentants des salariés :

- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT FO)
- Union Territoriale Confédération Française de l'Encadrement de NC (UT CFE CGC)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (USGCINC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 23 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

686 F à compter du 1^{er} janvier 2007

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques des 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons du niveau I et II définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens

	Niveau I	Niveau II
1^{er} échelon	SMG	178
2^{ème} échelon	176	Sans changement
3^{ème} échelon	177	Sans changement

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle en XFP
Position A	3 399 524 F
Position B Catégorie 1	4 007 271 F
Catégorie 2	4 611 969 F
Position C	6 676 075 F

Article 4

Considérant que plusieurs jours fériés chômés, prévus par l'article 26 de l'accord professionnel »Industrie « tombent un jour non travaillé du fait du calendrier 2007,

Les partenaires sociaux décident, à titre exceptionnel, que le 30 avril sera un jour férié chômé supplémentaire, accordé dans toutes les entreprises relevant dudit accord durant l'année 2007.

Toutefois, il est convenu de laisser le libre choix de la date de cette journée aux entreprises pour tenir compte des conditions de fonctionnement qui leurs sont propres.

Article 5

Les parties conviennent de se revoir à compter de juillet 2007 pour travailler ensemble sur une révision des classifications des emplois et de la grille de l'accord professionnel de la branche « industries ».

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} 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 13 novembre 2006.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Industries de NC
- Fédération des Métiers et de l'Artisanat

Représentants des salariés :

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT FO)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC/COGETRA (USGCINC/COGETRA)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de Nouvelle-Calédonie (FCCNC)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union des Syndicats des Travailleurs Kanaks et Exploités (USTKE)
- Union Territoriale Confédération Française de l'Encadrement de NC (UT CFE CGC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 21 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 13 décembre 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'Accord Professionnel des Industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

700 F à compter du 1^{er} janvier 2008

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour maintenir le 1^{er} Echelon du Niveau I sur le Salaire Minimum Garantie (SMG), dont il suivra l'évolution et de modifier les coefficients hiérarchiques définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industrie de Nouvelle-Calédonie » comme suit :

	Niveau I	Niveau II
1^{er} échelon	SMG	180
2^{ème} échelon	-	184
3^{ème} échelon	-	-

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

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux Ingénieurs - Cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle en XFP
Position A		3 469 000 F
Position B	Catégorie 1	4 090 000 F
	Catégorie 2	4 707 000 F
Position C		6 813 000 F

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} 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 28 novembre 2007.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Industries de NC

Représentants des salariés :

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT FO)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC/COGETRA (USGCINC/COGETRA)
- Fédération des Cadres et Collaborateurs de Nouvelle-Calédonie (FCCNC)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Confédération Française de l'Encadrement de NC (UT CFE CGC)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 28 novembre 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

• 721 F à compter du 1^{er} février 2009

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

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minima annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle 2009 en XPF
Position A	3 574 000
Position B : Catégorie 1	4 213 000
Catégorie 2	4 849 000
Position C	7 018 000

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2009 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivant du code du travail.

Fait à Nouméa, le 23 janvier 2009

Collège employeurs

MEDEF
CGPME

Collège syndicat des salariés

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 23 janvier 2009 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie, signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

- **726 F à compter du 1^{er} avril 2010**
- **730 F à compter du 1^{er} septembre 2010**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques applicables au 1^{er} avril 2010

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques à compter du 1^{er} avril 2010, définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Ouvriers Employés

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
1	1		132 000
	2	183	132 858
	3	184	133 584
2	1	185	134 310
	2	188	136 488
	3	196	142 296
3	1	220	159 720
	2	230	166 980
	3	245	177 870
4	1	261	189 486
	2	276	200 376
	3	290	210 540
5	1	309	224 334
	2	336	243 936
	3	366	265 716

Agents de maîtrise – Techniciens

Niveau	Coefficient	Montant
AM1	240	174 240
AM2 – T1	265	192 390
AM3 - T2	286	207 636
AM4 – T3	315	228 690
AM5 – T4	339	246 114
AM6 – T5	366	265 176
AM7 – T6	396	287 496

Article 3 : Coefficients hiérarchiques applicables au 1^{er} septembre 2010

Préambule

Les parties signataires ont convenu de signer cet accord, dans le respect de l'accord cadre interprofessionnel signé le 18 février 2010 entre les partenaires sociaux, et l'accord-cadre signé le même jour entre ces mêmes partenaires et le gouvernement, qui forment un tout unique et indivisible.

Si les discussions sur la mise en place des dispositions de l'accord cadre et de l'accord cadre interprofessionnel prenaient du retard, les partenaires sociaux conviennent de se revoir un mois avant le 1^{er} septembre 2010 pour faire un point complet sur la situation.

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques à compter du 1^{er} septembre 2010, définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Ouvriers Employés

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
1	1		132 000
	2	184	134 320
	3	185	135 050
2	1	188	137 240
	2	192	140 160
	3	200	146 000
3	1	224	163 520
	2	234	170 820
	3	249	181 770
4	1	265	193 450
	2	281	205 130
	3	295	215 350
5	1	310	226 300
	2	336	245 280
	3	366	267 180

Agents de maîtrise – Techniciens

Niveau	Coefficient	Montant
AM1	244	178 120
AM2 – T1	269	196 370
AM3 - T2	290	211 700
AM4 – T3	320	233 600
AM5 – T4	340	248 200
AM6 – T5	366	267 180
AM7 – T6	396	289 080

Article 4

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs – cadres, les appointements minimaux annuels du personnel cadre sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} avril 2010 :

	Rémunération annuelle en XPF
Position A	3 591 870
Position B : Catégorie 1	4 234 065
Catégorie 2	4 873 245
Position C	7 053 090

Article 5

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

Suivent les signatures

Fait à Nouméa le 22 mars 2010

Représentants des employeurs :

CGPME
UPA
FINC

Représentants des salariés :

USOENC
UT CFE CGC
COGETRA
FO

**Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour les industries de Nouvelle-Calédonie**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} avril 2010 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	726 F le point	
I	1 ^{er}	-				132 000	
	2 ^{ème}	183				132 858	
	3 ^{ème}	184				133 584	
II	1 ^{er}	185				134 310	
	2 ^{ème}	188				136 488	
	3 ^{ème}	196				142 296	
III	1 ^{er}	220		240	AM 1	159 720	174 240
	2 ^{ème}	230		-	-	166 980	
	3 ^{ème}	245		265	AM2 – T1	177 870	192 390
IV	1 ^{er}	261		286	AM3 – T2	189 486	207 636
	2 ^{ème}	276		-	-	200 376	
	3 ^{ème}	290		315	AM4 – T3	210 540	228 690
V	1 ^{er}	309		339	AM5 – T4	224 334	246 114
	2 ^{ème}	336		366	AM6 – T5	243 936	265 716
	3 ^{ème}	366		396	AM7 – T6	265 716	287 496

**Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour les industries de Nouvelle-Calédonie**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} septembre 2010 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	730 F le point	
I	1 ^{er}	-				132 000	
	2 ^{ème}	184				134 320	
	3 ^{ème}	185				135 050	
II	1 ^{er}	188				137 240	
	2 ^{ème}	192				140 160	
	3 ^{ème}	200				146 000	
III	1 ^{er}	224		244	AM 1	163 520	178 120
	2 ^{ème}	234		-	-	170 820	
	3 ^{ème}	249		269	AM2 – T1	181 770	196 370
IV	1 ^{er}	265		290	AM3 – T2	193 450	211 700
	2 ^{ème}	281		-	-	205 130	
	3 ^{ème}	295		320	AM4 – T3	215 350	233 600
V	1 ^{er}	310		340	AM5 – T4	226 300	248 200
	2 ^{ème}	336		366	AM6 – T5	245 280	267 180
	3 ^{ème}	366		396	AM7 – T6	267 180	289 080

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 24 à l'accord professionnel de la branche Industrie de Nouvelle-Calédonie, conclu le 22 mars 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 en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie, signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

• 739 F à compter du 1^{er} janvier 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques applicables au 1^{er} janvier 2011

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques à compter du 1^{er} janvier 2011, définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Ouvriers Employés

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
1	1		140 000
	2	191	141 149
	3	192	141 888
2	1	193	142 627
	2	197	145 583
	3	205	151 495
3	1	228	168 492
	2	238	175 882
	3	253	186 967
4	1	268	198 052
	2	284	209 876
	3	298	220 222
5	1	312	230 568
	2	338	249 782
	3	368	271 952

Agents de maîtrise – Techniciens

Niveau	Coefficient	Montant
AM1	248	183 272
AM2 – T1	273	201 747
AM3 - T2	293	216 527
AM4 – T3	323	238 697
AM5 – T4	342	252 738
AM6 – T5	368	271 952
AM7 – T6	398	294 122

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs – cadres, les appointements minimaux annuels du personnel cadre sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2011 :

	Rémunération annuelle en XPF
Position A	3 735 545
Position B : Catégorie 1	4 403 428
Catégorie 2	5 068 175
Position C	7 335 214

Article 4

Les parties conviennent de se rencontrer pour convenir d'une augmentation complémentaire après signature d'un accord interprofessionnel sur la compétitivité et la productivité, tel que prévu à l'agenda social 2011 validé par le CDS, le 15 décembre 2010.

Article 5

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

Suivent les signatures

Fait à Nouméa, le 17 décembre 2010

Représentants des employeurs :

CGPME
MEDEF
UPA
FINC

Représentants des salariés :

USTKE
FO
CSTNC
USS NC COGETRA
UT CFE CGC

**Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour les industries de Nouvelle-Calédonie**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} janvier 2011 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	739 F le point	
I	1 ^{er}	-				140 000	
	2 ^{ème}	191				141 149	
	3 ^{ème}	192				141 888	
II	1 ^{er}	193				142 627	
	2 ^{ème}	197				145 583	
	3 ^{ème}	205				151 495	
III	1 ^{er}	228		248	AM 1	168 492	183 272
	2 ^{ème}	238		-	-	175 882	
	3 ^{ème}	253		273	AM2 – T1	186 967	201 747
IV	1 ^{er}	268		293	AM3 – T2	198 052	216 527
	2 ^{ème}	284		-	-	209 876	
	3 ^{ème}	298		323	AM4 – T3	220 222	238 697
V	1 ^{er}	312		342	AM5 – T4	230 568	252 738
	2 ^{ème}	338		368	AM6 – T5	249 782	271 952
	3 ^{ème}	368		398	AM7 – T6	271 952	294 122

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 25 à l'accord professionnel de la branche « Industrie de Nouvelle-Calédonie », signé le 12 janvier 2011, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie, signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

• 753 F à compter du 1^{er} mars 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques applicables au 1^{er} mars 2012

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques à compter du 1^{er} mars 2012, définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Ouvriers Employés

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
1	1		150 000
	2	201	151 353
	3	203	152 859
2	1	204	153 612
	2	208	156 624
	3	216	162 648
3	1	232	174 696
	2	242	182 226
	3	257	193 521
4	1	272	204 816
	2	288	216 864
	3	302	227 406
5	1	313	235 689
	2	339	255 267
	3	369	277 857

Agents de maîtrise – Techniciens

Niveau	Coefficient	Montant
AM1	252	189 756
AM2 – T1	277	208 581
AM3 – T2	297	223 641
AM4 – T3	327	246 231
AM5 – T4	343	258 279
AM6 – T5	369	277 857
AM7 – T6	399	300 447

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs – cadres, les appointements minimaux annuels du personnel cadre sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} mars 2012 :

	Rémunération annuelle en XPF
Position A	3 810 256
Position B : Catégorie 1	4 491 496
Catégorie 2	5 169 538
Position C	7 481 918

Article 4

Les parties souhaitent se revoir au début du dernier trimestre 2012 pour engager les négociations salariales de la branche Industrie pour l'année 2013.

Article 5

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

Suivent les signatures

Fait à Nouméa, le 13 février 2012

Représentants des employeurs :

CGPME
MEDEF
UPA
FINC

Représentants des salariés :

USTKE
FO
CSTNC
COGETRA
UT CFE CGC
USOENC

**Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour les industries de Nouvelle-Calédonie**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} mars 2012 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	753 F le point	
I	1 ^{er}	SMG				150 000	
	2 ^{ème}	201				151 353	
	3 ^{ème}	203				152 859	
II	1 ^{er}	204				153 612	
	2 ^{ème}	208				156 624	
	3 ^{ème}	216				162 648	
III	1 ^{er}	232		252	AM 1	174 696	189 756
	2 ^{ème}	242		-	-	182 226	
	3 ^{ème}	257		277	AM2 – T1	193 521	208 581
IV	1 ^{er}	272		297	AM3 – T2	204 816	223 641
	2 ^{ème}	288		-	-	216 864	
	3 ^{ème}	302		327	AM4 – T3	227 406	246 231
V	1 ^{er}	313		343	AM5 – T4	235 689	258 279
	2 ^{ème}	339		369	AM6 – T5	255 267	277 857
	3 ^{ème}	369		399	AM7 – T6	277 857	300 447

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 26 à l'accord professionnel de la branche « Industrie de Nouvelle-Calédonie », signé le 13 février 2012, ente 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie, signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

• 764 F à compter du 1^{er} février 2013

Article 2 : Coefficients hiérarchiques applicables au 1^{er} février 2013

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques à compter du 1^{er} février 2013, définis au premier paragraphe de l'article 14 de l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », comme suit :

Ouvriers Employés

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
1	1		151 138
	2	201	153 564
	3	204	155 856
2	1	206	157 384
	2	208	158 912
	3	216	165 024
3	1	232	177 248
	2	242	184 888
	3	257	196 348
4	1	272	207 808
	2	288	220 032
	3	302	230 728
5	1	313	239 132
	2	339	258 996
	3	369	281 916

Agents de maîtrise – Techniciens

Niveau	Coefficient	Montant
AM1	252	192 528
AM2 – T1	277	211 628
AM3 - T2	297	226 908
AM4 – T3	327	249 828
AM5 – T4	343	262 052
AM6 – T5	369	281 916
AM7 – T6	399	304 836

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs – cadres, les appointements minimaux annuels du personnel cadre sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} février 2013 :

	Rémunération annuelle en XPF
Position A	3 865 886
Position B : Catégorie 1	4 557 072
	5 245 013
Position C	7 591 154

Article 4

L'article 26 – Jours fériés chômés est modifié comme suit :

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 24 septembre
- 1^{er} novembre
- 25 décembre.

Article 5

Les parties conviennent que si les négociations sur la compétitivité-productivité engagées au niveau du CDS n'aboutissent pas au 30 juin 2013, la négociation pourra s'engager au niveau de la branche.

Les parties définiront des indicateurs propres au secteur de l'industrie, avant les prochaines négociations qui permettront de retracer les tendances économiques et sociales du secteur.

Article 6

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

Suivent les signatures

Fait à Nouméa, le 11 février 2013

Représentants des employeurs :

CGPME
MEDEF
UPA
FINC

Représentants des salariés :

USTKE
FO
CSTNC
COGETRA
UT CFE CGC
USOENC

**Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour les industries de Nouvelle-Calédonie**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} février 2013 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	764 F le point	
I	1 ^{er}	-				151 138	
	2 ^{ème}	201				153 564	
	3 ^{ème}	204				155 856	
II	1 ^{er}	206				157 384	
	2 ^{ème}	208				158 912	
	3 ^{ème}	216				165 024	
III	1 ^{er}	232		252	AM 1	177 248	192 528
	2 ^{ème}	242		-	-	184 888	
	3 ^{ème}	257		277	AM2 – T1	196 348	211 628
IV	1 ^{er}	272		297	AM3 – T2	207 808	226 908
	2 ^{ème}	288		-	-	220 032	
	3 ^{ème}	302		327	AM4 – T3	230 728	249 828
V	1 ^{er}	313		343	AM5 – T4	239 132	262 052
	2 ^{ème}	339		369	AM6 – T5	258 996	281 916
	3 ^{ème}	369		399	AM7 – T6	281 916	304 836

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 27 à l'accord professionnel de la branche « Industrie de Nouvelle-Calédonie », signé le 11 février 2013, 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.

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT »

Article 1 : Contexte

La prise en compte des problématiques de prévention des risques devient un enjeu prioritaire dans l'organisation des entreprises, dans tous les secteurs d'activité.

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la direction du travail et de l'emploi, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et Sécurité, et mis en place des outils de suivi et de mesure.

Des responsables Hygiène et sécurité ont le plus souvent été identifiés et invités à participer aux comités de direction. Dans les PME, cette fonction est le plus souvent assurée directement par le gérant de l'entreprise.

Cette prise de conscience de l'importance de la problématique HSE doit cependant descendre dans la hiérarchie de l'entreprise pour être relayée de manière constante au plus près des équipes.

Dans l'industrie, les opérateurs souhaitent développer cette fonction de prévention de proximité avec les équipes, qu'il s'agisse de leurs propres salariés ou des sous-traitants intervenant sur les sites.

L'« Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » exerce ses activités dans les opérations de construction, de production et de maintenance industrielle.

Les principaux secteurs susceptibles de l'accueillir sont :

- les entreprises du BTP
- les entreprises d'exploitation minière
- les entreprises de l'industrie métallurgique
- les autres entreprises industrielles
- les entreprises de maintenance industrielle

L'« Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » possède des capacités et des compétences assurant :

- la compréhension des risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés intervenant sur un site identifié
- l'actualisation de ses outils en fonction des évolutions normatives en matière de prévention des risques
- l'alerte et/ou une intervention de première urgence en cas de survenance d'un incident.

Article 2 : Création et classification

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

« Assistant Hygiène Sécurité et Environnement »

Lorsque le métier est exercé à temps complet, l'obtention de ce certificat donne l'accès au niveau III échelon 1 de la classification de l'accord professionnel de la branche « Industries » pour les nouveaux entrants et pour les salariés en poste qui évoluent vers ce métier et dont le niveau de classification est inférieur.

Pour les salariés en poste qui évoluent dans ce métier et dont le niveau est supérieur ou égal au niveau III échelon 1, ils se verront attribuer 1 échelon supplémentaire.

Lorsqu'il s'agit d'une compétence complémentaire à une activité principale, la rémunération sera majorée d'un complément équivalent à 26 fois la valeur du point.

Le CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement » confère à son titulaire une certification professionnelle de branche de niveau IV.

Article 3 : Référentiel professionnel

Le référentiel professionnel est annexé au présent document (annexe A), y sont précisées les descriptions de :

- l'emploi type
- les compétences requises
- les activités concernées déclinées en connaissances associées (savoirs), et capacités associées (savoir-faire et savoir être).

Article 4 : Référentiel de certification

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement » doivent respecter impérativement le référentiel de certification, en annexe B du présent accord, qui définit :

- les caractéristiques de l'emploi
- les conditions d'accès à l'examen
- le dispositif d'évaluation.

Article 5 : Voie d'accès

Le présent CQOP est accessible par les voies suivantes :

- un parcours de formation continue
- un parcours de formation alternant des périodes d'emploi et des périodes de formation permettant la validation des différents modules :
 - les salariés des entreprises inscrits à la formation dans le cadre d'un projet de montée en compétences ou de reconversion professionnelle
 - les demandeurs d'emploi embauchés dans une entreprise pour occuper le poste d'assistant HSE, sous condition d'obtention du CQP
- une validation des acquis de l'expérience permettant au candidat de se présenter aux épreuves finales sans formation préalable ou avec une formation complémentaire partielle.

Le parcours de formation se solde par des épreuves théoriques et pratiques portant sur les activités du titre. Le candidat obtient le présent CQP quand il a validé toutes les épreuves écrites et pratiques finales, conformément aux dispositions du référentiel de certification.

Article 6 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Une validation des acquis de l'expérience permet au candidat de se présenter successivement à chacune des épreuves.

Le candidat ayant pour objectif de valider ses acquis professionnels doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans et doit se soumettre à l'évaluation de chaque unité capitalisable pour laquelle il demande une reconnaissance de sa compétence. Ainsi, il peut être dispensé du temps de formation nécessaire aux candidats non professionnels. Il se renseigne auprès de la branche qui l'orientera vers les accompagnateurs habilités.

Article 7 : Délivrance

Les certificats de qualification professionnelle sont délivrés par les professionnels de la branche conformément aux dispositions de l'annexe B.

Article 8 : Commission de suivi

Une commission est créée pour suivre ce certificat de qualification professionnelle. Elle se réunit à l'issue de la première formation, puis au minimum une fois par an.

Article 9 : Inscription au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'inscription du CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement » au répertoire des certifications de la Nouvelle-Calédonie auprès de la direction de la formation professionnelle continue (DFPC).

Article 10 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 9 décembre 2013

Représentants des employeurs :

MEDEF

Représentants des salariés :

USTKE

CGT FORCE OUVRIERE

ANNEXE A

REFERENTIEL PROFESSIONNEL « ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT »

Définition

La mission de l'assistant HSE se décline en deux activités principales :

- 1/ Participer au dispositif de prévention HSE de l'entreprise
- 2/ Assurer la gestion des risques HSE au sein de son équipe

Les compétences à mettre en œuvre pour chacune de ces activités sont les suivantes :

Assurer la prévention HSE au sein de son équipe	- Participer à l'élaboration de l'EVRP - Informer et communiquer sur les problématiques HSE
Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe	- Tenir à jour les différents documents et registres sécurité ; - Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail - Alerter et intervenir en cas d'urgence - Réaliser une enquête accident - Assurer la gestion des déchets et effluents

Compétences requises de l'assistant HSE

Dans la mise en œuvre de ces actions, l'assistant HSE doit être capable de :

- comprendre les dangers et apprécier les situations à risque sur le poste de travail,
- écouter et communiquer avec les salariés,
- informer le donneur d'ordre, le chef de chantier,
- réagir face à une situation à risque et imposer une décision urgente en matière HSE,
- argumenter une proposition,
- mettre en œuvre une méthode d'analyse,
- rédiger un rapport, un tableau de suivi.

Conditions d'accès à l'emploi-type

Le titulaire du CQP « Assistant HSE » exerce ses activités dans les opérations de construction, de production et de maintenance industrielle. Les principaux secteurs susceptibles de l'accueillir sont :

- les entreprises du BTP
- les entreprises d'exploitation minière
- les entreprises de l'industrie métallurgique
- les autres entreprises industrielles
- les entreprises de maintenance industrielle

Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE

Activité : Assurer la prévention HSE au sein de son équipe

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Participer à l'élaboration et à la mise à jour de l'EVRP	<ul style="list-style-type: none"> - participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - analyser une situation de travail dans son équipe (appliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail) - analyser les comportements en situation de travail et de danger - identifier les acteurs de la prévention et leurs attributions - détecter et évaluer les dangers des installations de son équipe : équipements sous pression, machines dangereuses et appareils de manutention et de levage, etc. - identifier le rôle et la mission des organismes en matière de santé-sécurité au travail (DTE, SMIT, CHSCT, ...) - compléter les fiches de risque de l'EVRP. 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les notions de base (danger, risque) - connaître les règles et les attendus d'un EVRP - connaître les principaux dangers (relatifs au bruit, à la lumière, à la poussière, à l'amiante...) - connaître les impacts des risques sur les principales fonctions vitales (système respiratoire, système sanguin, système digestif) - connaître les facteurs humains, techniques, spatiaux et organisationnels susceptibles d'avoir un effet sur la santé-sécurité des opérateurs (effort physique, visuel, auditif, répétitif, nocturne, etc.) - savoir évaluer un poids, une masse, une force, une pression. 	
Informier et communiquer sur les problématiques HSE	<ul style="list-style-type: none"> - diffuser dans son équipe les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication...) - préparer des réunions d'information et de sensibilisation de son équipe - animer des réunions d'information de sensibilisation de son équipe - participer le cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs (SMIT, CHSCT...) - recueillir et diffuser des statistiques AT/MP 	<ul style="list-style-type: none"> - les principes de base de la communication (émetteur – message – destinataire – AR) - les particularités de la communication écrite / orale - les particularités de la communication à destinataire unique / multiple - les outils de la communication (visuels, etc.) - savoir utiliser les logiciels bureautiques de base (type Word, Excel, Power Point...) - Savoir lire les statistiques AT/MP 	- Développer une culture générale à partir de revues de presse (générale et professionnelle), de séminaires professionnels, de débats,...

Activité : Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - connaître et identifier les registres de sécurité (registre machines, registre des observations, registre des dangers graves et imminents) - mettre à jour les registres de sécurité - rechercher une information dans le plan de prévention du chantier - savoir compléter un tableau - vérifier que les différents contrôles de sécurité ont bien eu lieu (élingues, échafaudages, permis, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître et identifier les principaux documents de sécurité obligatoires sur un chantier (registres, dossier EVRP, permis...) - connaître les obligations résultant de la délibération 207 : PPS, risques générés par la co-activité - connaître les différentes obligations de contrôle qui engagent la responsabilité du chef de chantier 	
Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des solutions opérationnelles de prévention et de protection dans son équipe, - vérifier que les EPC sont bien en 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les normes applicables en matière d'équipements de protection, individuels et collectifs - connaître le vocabulaire utilisé 	

	<p>place sur le poste de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - vérifier que les EPI sont correctement portés, - vérifier les gestes et postures des membres de son équipe - réagir face à une situation de travail à risque - utiliser des outils de mesure (PH mètre, détecteur de gaz, ...) - identifier les pictogrammes signalant les dangers - vérifier les habilitations pour entrer dans un caisson électrique - vérifier que les autorisations de travaux ont bien été délivrées sur le chantier - vérifier que les contrôles ont été suivis d'effet et, le cas échéant, donner l'alerte 	<p>dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - connaître l'existence des délibérations 34-35-36-37 de la norme OHSAS 18 001, et être capable de rechercher des informations dans ces textes, - connaître les normes relatives à l'amiante environnementale - caractériser les principaux polluants, leurs indicateurs, - connaître les contenus des principales habilitations de sécurité requises pour intervenir sur un chantier : geste et postures, Atex, risque chimique, espaces confinés, HOB0, travaux en hauteur, mesures de gaz, autorisations de conduites, extincteurs 	
Intervenir en cas d'urgence	<ul style="list-style-type: none"> - obtenir l'habilitation SST - pratiquer les gestes et actions de premier secours si nécessaire - alerter les secours - faire stopper le chantier en cas de danger imminent constaté - intervenir en cas d'incendie 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent et les conditions permettant de faire cesser le travail sur un chantier (code du travail, article Lp. 264-8) - connaître les différents modes de détection et d'extinction incendie - connaître les règles et gestes de premier secours 	<ul style="list-style-type: none"> - être capable d'apprécier le danger pour déclencher l'alerte et stopper le chantier - être capable d'imposer sa décision en cas d'urgence - se rendre utile lors d'une intervention avec des professionnels - adapter sa communication en situation de crise, de conflit ou d'urgence
Réaliser une enquête accident	<ul style="list-style-type: none"> - recueillir des informations sur les situations de travail (entretiens, observations, questionnaires) - identifier les éléments matériels mis en cause - élaborer un arbre des causes - rédiger un rapport, une note de présentation - rendre compte à sa hiérarchie 	<ul style="list-style-type: none"> - dans les principaux domaines techniques et dans les opérations de maintenance, connaître les dangers auxquels sont exposés les salariés, les risques que ces dangers suscitent, et les facteurs de risque susceptibles de causer un incident ou un accident - connaître la méthode d'élaboration d'un arbre des causes 	<ul style="list-style-type: none"> - capacité de synthèse - capacité rédactionnelle : une note de synthèse, une note de service, un compte rendu, un rapport : être capable de faire remonter les informations utiles à la personne responsable
Assurer la gestion des déchets et effluents	<ul style="list-style-type: none"> - vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets, - manipuler et stocker correctement des produits aux réactions chimiques dangereuses, - réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts - alerter si nécessaire 	<ul style="list-style-type: none"> - avoir une sensibilisation aux principaux domaines de la protection de l'environnement (contraintes ICPE, ...) - avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement 	

ANNEXE B

REFERENTIEL DE CERTIFICATION « ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT »

1. RAPPEL DES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

Champs d'intervention et de responsabilité

L'assistant HSE est désigné au sein de l'entreprise comme étant chargé d'assurer la mise en œuvre opérationnelle des mesures applicables en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, conformément à la réglementation en vigueur.

Il est un interlocuteur de terrain assurant à la fois les mesures de prévention des risques HSE et réalisant les interventions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de HSE au sein de son équipe.

La fonction s'exerce dans une entreprise de taille variable. Elle peut venir en complémentarité d'une fonction principale initiale (chef d'équipe...).

L'assistant HSE exerce ses activités en équipe, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Il est également en relation avec les partenaires internes (CHSCT...) ou externes à l'entreprise en matière d'HSE (SMIT ; CAFAT ; DTE...).

Il intervient principalement auprès de son équipe, sur chantier. Les tâches plus administratives sont quant à elle réalisées au siège de l'entreprise.

Organisation de l'examen final d'évaluation des compétences requises pour l'obtention du CQP

L'évaluation se fera au travers de deux blocs de certification : des épreuves théoriques et des épreuves pratiques.

Examen	Description	Durée
Epreuves théoriques	Etude de cas sur la réglementation applicable, sous la forme d'un questionnaire à choix multiples	1 H
	Rédaction d'un compte rendu d'incident / accident	2 H
Epreuves pratiques	Mémoire fin de stage à présenter au jury à l'issue du séjour en entreprise Exercice de mise en situation	Présentation en 15' en présence du représentant de l'entreprise d'accueil Préparation : 1H30 Présentation au jury : 15'

Conditions d'accès à l'examen :

- être régulièrement inscrit, soit au parcours de formation, soit au travers de la VAE
- pouvoir justifier d'un taux de présence de 80 % sur l'ensemble de la formation

CQP délivré par un jury constitué de professionnels :

- jurys composé de trois membres : un représentant des organisations d'employeurs, un représentant des organisations syndicales de salariés, un spécialiste des domaines HSE.

Délivrance du CQP :

Pour des questions d'organisation, il est prévu que les épreuves se déroulent sur deux jours :

- Jour 1 : épreuves théoriques, sous la responsabilité de l'organisme de formation avec possible contrôle inopiné du jury
- Jour 2 : pendant que les premiers candidats préparent l'épreuve pratique, le jury corrige les copies des épreuves théoriques. Ensuite les candidats passent devant le jury toutes les 30 minutes.

A/ Epreuves théoriques

A.1 Questionnaire à choix multiples sur la réglementation applicable

Objectif de l'épreuve :	S'assurer que le candidat sait identifier la norme appliquée à une situation et en comprend les principaux éléments
Description	L'épreuve est organisée sous la forme d'un QCM Les questions renvoient aux différentes normes étudiées pendant la formation, et à leurs conséquences en matière d'organisation de la prévention sur le chantier
Moyens à mobiliser	Prévoir une trentaine de questions pour chaque session
Critères d'évaluation	Bonne réponse : 1 point

A.2 Rédaction d'un compte rendu d'incident / accident

Objectif de l'épreuve :	S'assurer que le candidat est capable de communiquer efficacement à ses collègues et à sa hiérarchie, en utilisant les outils d'analyse mis à sa disposition
Description	Le candidat reçoit une description d'un incident / accident survenu sur un chantier. Sur la base de cet incident, il doit élaborer une note avec les consignes à diffuser à ses collègues, et une courte présentation argumentée pour la leur présenter La présentation comprendra obligatoirement l'utilisation d'un arbre des causes de l'incident / accident
Moyens à mobiliser	A faire sur un ordinateur équipé de la suite Office
Critère d'évaluation	Utilisation des outils Word / Power Point : ½ de la note Clarté du message délivré aux collègues : ¼ de la note Pertinence des recommandations : ¼ de la note

B/ Epreuves pratiques

B.1. Mémoire de fin de stage

Objectif de l'épreuve :	S'assurer que le candidat a acquis une posture de prévention et qu'il sait identifier les personnes impliquées dans la prévention des risques dans l'entreprise
Description	Le mémoire de fin de stage devra comporter plusieurs éléments obligatoires. Il ne devra pas excéder 30 pages : - inventaire des dispositifs de prévention rencontrés pendant son séjour dans l'entreprise - description des opérations courantes réalisées en matière de prévention - présentation de la mission confiée par l'entreprise dans le cadre du stage Auto-évaluation par le stagiaire de son séjour en entreprise: ce qui a marché, ce qui n'a pas marché, les difficultés rencontrées, les personnes intervenues en appui
Moyens à mobiliser	Durée stage : trois semaines Prévoir un modèle de convention qui précise à l'entreprise la nature des tâches que le stagiaire devra expérimenter
Critères d'évaluation	Clarté du document de synthèse : ¼ points Clarté de l'expression orale : ¼ points Avis de l'entreprise sur le comportement de préventeur du stagiaire : ¼ points Capacité du stagiaire à autoévaluer ses forces / faiblesses à l'issue du stage : ¼ points

B.2 Exercice de mise en situation

Objectif de l'épreuve :	Vérifier que le candidat a acquis une posture de préventeur, qu'il sait analyser une situation de travail et prendre les décisions adéquates au regard de ses observations
Description	Le candidat arrive sur un chantier en désordre ; on lui remet un certain nombre de registres. Il doit : 1/ repérer les manquements et les risques non pris en compte sur son chantier 2/ mettre à jour un registre avec les résultats de ses observations 3/ formuler une recommandation qu'il présentera ensuite au jury Dans certains cas, le désordre devrait conduire à ce que le candidat préconise un arrêt immédiat du chantier
Moyens à mobiliser	Epreuve qui doit se dérouler dans un environnement professionnel : un chantier, réel ou reconstitué
Critères d'évaluation	Analyse de la situation : repérage des désordres sur le chantier : ½ de la note Pertinence des recommandations : ¼ de la note Clarté de la restitution au jury : ¼ de la note

Validation des épreuves

- L'échec à l'épreuve pratique B.2 est éliminatoire

- Les épreuves sont notées sur 20
- Le candidat qui obtient une note moyenne supérieure à 12/20 est déclaré admis
- Le candidat qui obtient une note moyenne comprise entre 10/20 et 12/20 peut être également admis sur décision du jury, après un entretien individuel de rattrapage.
- Les candidats qui obtiennent une note moyenne supérieure à 14/20 sont certifiés avec la mention bien, ceux qui obtiennent une note supérieure à 16/20 sont certifiés avec la mention très bien, ceux qui obtiennent une note moyenne supérieure à 18/20 sont certifiés avec une mention d'excellence.
- Le cas échéant, un examen de rattrapage pourra être organisé pour les candidats n'ayant pas réussi l'examen final. Toutefois le rattrapage devra nécessairement être organisé dans la même session que l'examen initial.

Habilitation des organismes de formation :

- Mission confiée à la commission paritaire mise en place par la branche, qui devra solliciter à cet effet parmi ses représentants des professionnels de la sécurité. En cas de financement public, la collectivité concernée pourra appuyer la commission
- Critères utilisés pour accorder l'habilitation : la compétence des formateurs proposés pour couvrir l'intégralité du programme, la capacité à fournir tous les documents figurant dans le référentiel de formation et le caractère pratique de la méthode pédagogique proposée
- L'organisme de formation aura l'obligation de proposer la totalité des modules devant permettre au candidat de présenter le CQP. Il aura la possibilité de s'organiser en groupement, sous réserve que le porteur du projet soit responsable de la bonne réalisation de l'intégralité des modules.

Conditions d'inscription à la formation

- Avoir suivi un cursus de formation de niveau IV (type BAC, BAC PRO)
- Etre titulaire d'un diplôme de niveau V, mais pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. Dans cette hypothèse, le candidat ne sera déclaré admis par le jury qu'à l'issue d'un test de positionnement qui devra valider la réalité des compétences générales requises pour suivre la formation (lecture, rédaction, utilisation de l'informatique, etc...)
- Un jury sera constitué pour arrêter la liste des candidats admis à participer à la formation

Période de stage en entreprise obligatoire pendant la formation

- les salariés effectueront ce stage dans leur entreprise d'origine
- l'entreprise dans ce cadre devra mettre son salarié en capacité d'acquérir les compétences requises pour satisfaire aux exigences de l'examen final.

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « Industrie de Nouvelle-Calédonie » signé le 9 décembre 2013 par les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, 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.

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

768 F à compter du 1^{er} octobre 2014

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 30 du titre III – Dispositions relatives ingénieurs – cadres, les appointements minimaux annuels du personnel cadre sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} octobre 2014 :

	Rémunération annuelle en XPF
Position A	3 885 215
Position B : Catégorie 1	4 579 857
Catégorie 2	5 271 238
Position C	7 629 110

Article 3

Les parties s'accordent cependant pour maintenir le calendrier établi dans le cadre des études du conseil du dialogue social sur la négociation collective (hors revalorisation salariale).

Les parties s'entendent pour demander au conseil du dialogue social une étude sur la branche industrie au plus tôt.

A cette occasion, une étude sur les salaires dans la branche industrie et plus particulièrement sur les salaires homme/femme sera présentée.

Les questions de revalorisation des salaires pourront être abordées dès restitution des études sur la branche et au plus tard avant la fin du premier semestre 2015.

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 5 septembre 2014

Suivent les signatures

Représentants des employeurs :

CGPME NC
MEDEFNC
FINC

Représentants des salariés :

USTKE
USOENC
COGETRA

**Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour les industries de Nouvelle-Calédonie**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} octobre 2014 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	768 F le point	
I	1 ^{er}					151 985	
	2 ^{ème}	201				154 368	
	3 ^{ème}	204				156 672	
II	1 ^{er}	206				158 208	
	2 ^{ème}	208				159 744	
	3 ^{ème}	216				165 888	
III	1 ^{er}	232		252	AM 1	178 176	193 536
	2 ^{ème}	242		-	-	185 856	
	3 ^{ème}	257		277	AM2 – T1	197 376	212 736
IV	1 ^{er}	272		297	AM3 – T2	208 896	228 096
	2 ^{ème}	288		-	-	221 184	
	3 ^{ème}	302		327	AM4 – T3	231 936	251 136
V	1 ^{er}	313		343	AM5 – T4	240 384	263 424
	2 ^{ème}	339		369	AM6 – T5	260 352	283 392
	3 ^{ème}	369		399	AM7 – T6	283 392	306 432

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie » signé le 5 septembre 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 6 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant, par une augmentation de deux points de cette valeur :

770 F à compter du 1^{er} février 2015

La grille indiciaire des ouvriers – employés est modifiée comme suit au 1^{er} février 2015.

Niveau	Echelon	Indice	Rémunération mensuelle brute
1	1^{er}		152 912
	2^{ème}	202	155 540
	3^{ème}	205	157 850
2	1^{er}	207	159 390
	2^{ème}	209	190 930
	3^{ème}	217	167 090
3	1^{er}	233	179 4101
	2^{ème}	243	187 110
	3^{ème}	258	198 660
4	1^{er}	273	210 210
	2^{ème}	289	222 530
	3^{ème}	303	233 310
5	1^{er}	314	241 780
	2^{ème}	340	261 800
	3^{ème}	370	284 900

Article 2

Les parties s'entendent pour demander à nouveau au conseil du dialogue social une étude sur la branche industrie pour le 30 septembre 2015 au plus tard.

A cette occasion, une étude sur les salaires dans la branche industrie et plus particulièrement sur les salaires homme/femme sera présentée.

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 20 février 2015

Suivent les signatures

Représentants des employeurs :

CGPME NC
MEDEFNC
FINC

Représentants des salariés :

USTKE
USOENC
FO

**Grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour les industries de Nouvelle-Calédonie**

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} février 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	770 F le point	
I	1 ^{er}					152 912	
	2 ^{ème}	202				157 850	
	3 ^{ème}	205				157 850	
II	1 ^{er}	207				159 390	
	2 ^{ème}	209				160 930	
	3 ^{ème}	217				167 090	
III	1 ^{er}	233		252	AM 1	179 410	194 040
	2 ^{ème}	243		-	-	187 110	
	3 ^{ème}	258		277	AM2 – T1	198 660	213 290
IV	1 ^{er}	273		297	AM3 – T2	210 210	228 690
	2 ^{ème}	289		-	-	222 530	
	3 ^{ème}	303		327	AM4 – T3	233 310	251 790
V	1 ^{er}	314		343	AM5 – T4	241 780	264 110
	2 ^{ème}	340		369	AM6 – T5	261 800	284 130
	3 ^{ème}	370		399	AM7 – T6	284 900	307 230

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 29 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 20 février 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Certificat de qualification professionnelle

« Assistant Hygiène Sécurité Environnement »

Article 1 : Contexte

Cet article modifie et remplace l'article 1^{er} : « Contexte » de l'avenant n° 28.

Cet avenant modificatif intervient pour expliquer les particularités propres au secteur du BTP et à celui de l'industrie dans le certificat de qualification professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement » porté par chacune des branches professionnelles.

Les contenus ont été repris point par point et reformulés en savoirs, savoir-faire et savoir-être, à travers deux documents (contre un seul document précédemment) : un référentiel emploi (annexe A) et un référentiel de certification (annexe B), conformes aux attentes de la DFPC, et dans l'objectif d'une demande d'inscription au RCP NC.

Le contexte de création de ce CQP Assistant Hygiène Sécurité Environnement a été précisé comme suit :

La prise en compte des problématiques de prévention des risques devient un enjeu prioritaire dans l'organisation des entreprises, dans tous les secteurs d'activité.

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la direction du travail et de l'emploi, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et Sécurité, et mis en place des outils de suivi et de mesure.

Des responsables hygiène et sécurité ont le plus souvent été identifiés et invités à participer aux comités de direction. Dans les PME, cette fonction est le plus souvent assurée directement par le gérant de l'entreprise.

Cette prise de conscience de l'importance de la problématique HSE doit cependant descendre dans la hiérarchie de l'entreprise pour être relayée de manière constante au plus près des équipes.

Dans le secteur du BTP, la problématique liée à l'hygiène, la sécurité et l'environnement est très présente compte tenu de la place occupée par ce secteur en termes d'indice de fréquence et des nouvelles réglementations mises en place, que l'on parle de coordination de chantier ou d'évaluation des risques. Il est aujourd'hui incontournable d'identifier un chargé HSE adapté à la taille des entreprises et au contexte calédonien. 88 % des entreprises du BTP ont moins de 10 salariés, elles ne sont pas structurées pour accueillir un profil HSE hautement qualifié.

Dans les secteurs de la métallurgie et de l'industrie, les opérateurs souhaitent développer également cette fonction de prévention de proximité avec les équipes, qu'il s'agisse de leurs propres salariés ou des entreprises sous-traitantes intervenant sur les sites. Ainsi, par l'évolution des réglementations applicables en Nouvelle-Calédonie, comme la loi du pays du 26 octobre 2009, et par l'évolution des exigences des groupes internationaux, il est nécessaire de créer un emploi qui soit adapté aux besoins et à la taille des entreprises calédoniennes.

Avec près de 1600 entreprises employeurs dans les secteurs BTP, Mines et industrie, et 81 % d'entre elles avec moins de 10 salariés (source ISEE – MEDEF NC), les besoins estimés sont d'environ 100 personnes).

L'« Assistant HSE » exerce ses fonctions dans l'ensemble des entreprises des différents secteurs d'activité.

L'« Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » possède des capacités et des compétences assurant :

- la compréhension des risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés intervenant sur un site identifié
- la vérification quant à la mise en application des directives et règles HSE au sein de son unité
- l'alerte et/ou une intervention de première urgence en cas de survenance d'un incident.

Article 2 : Référentiel Emploi

Cet article modifie et remplace l'article 3 : « Référentiel professionnel » de l'avenant n° 28.

Le référentiel Emploi est annexé au présent document (Annexe A) ; y sont précisées les descriptions de :

- l'emploi type (présentation de l'emploi) à travers ses deux activités type
- les compétences requises par les deux activités types
- les activités concernées déclinées en connaissances associées (savoirs), et capacités associées (savoir-faire et savoir être)
- une modification intervient sur l'enquête accident de travail où le verbe « réaliser » est remplacé par le verbe « participer ».

Article 3 : Référentiel de certification

Cet article modifie et remplace l'article 4 : « Référentiel de certification » de l'avenant n° 28.

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement » doivent respecter impérativement le référentiel de certification, en annexe B du présent accord, qui :

- définit les caractéristiques de l'emploi
- précise le découpage en deux certificats professionnels unitaires (CPU) correspondant aux deux activités type
- précise le dispositif d'évaluation (les modalités d'évaluation et les moyens à mettre en œuvre)
- définit les critères d'appréciation et les seuils requis par compétences
- précise les prérequis : 1 an d'expérience pour un niveau IV et 3 ans pour un niveau V.

Article 4 : Validité du CQP Assistant HSE

La modification du présent CQP « Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » ne remet pas en cause les certificats obtenus antérieurement à cet avenant.

Article 5 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 17 mars 2015

Représentants des employeurs :

CGPME NC
MEDEFNC

Représentants des salariés :

CSTC-Force Ouvrière
USTKE

ANNEXE A

Certificat de qualification professionnelle

Assistant Hygiène Sécurité et Environnement

Référentiel Emploi

SOMMAIRE

Sommaire

1/ Contexte économique

2/ L'emploi-type : assistant HSE

2.1/ Présentation de l'emploi

2.2/ Activités types

2.3/ Référentiel emploi

2.3.1/ Préambule : aptitudes requises de l'assistant HSE

2.3.2/ Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE

1/ Contexte économique

La prise en compte des problématiques de prévention des risques devient un enjeu prioritaire dans l'organisation des entreprises, dans tous les secteurs d'activité.

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la direction du travail, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et sécurité, et mis en place des outils de suivi et de mesure.

Des responsables hygiène et sécurité ont le plus souvent été identifiés et invités à participer aux comités de direction.

Dans les PME, cette fonction est le plus souvent assurée directement par le gérant de l'entreprise. Cette prise de conscience de l'importance de la problématique HSE soit cependant descendre dans la hiérarchie de l'entreprise pour être relayée de manière constante au plus près des équipes.

Dans le secteur du BTP, la problématique liée à l'hygiène, la sécurité et l'environnement est très présente compte tenu de la place occupée par ce secteur en termes d'indice de fréquence et des nouvelles réglementations mises en place, que l'on parle de coordination de chantier ou d'évaluation des risques. Il est aujourd'hui incontournable d'identifier un chargé HSE adapté à la taille des entreprises et au contexte calédonien. 88% des entreprises du BTP ont moins de 10 salariés, elles ne sont pas structurées pour accueillir un profil HSE hautement qualifié.

Dans les secteurs de la mine et de l'industrie, les opérateurs souhaitent développer également cette fonction de prévention de proximité avec les équipes, qu'il s'agisse de leurs propres salariés ou des entreprises sous-traitantes intervenant sur les sites.

Ainsi, par l'évolution des réglementations applicables en Nouvelle-Calédonie, comme la loi du pays du 26 octobre 2009, et par l'évolution des exigences des groupes internationaux, il est nécessaire de créer un emploi qui soit adapté aux besoins et à la taille des entreprises calédoniennes. Avec près de 1 600 entreprises employeurs dans les secteurs BTP, mine et industrie, et compte tenu que 81% d'entre elles ont moins de 10 salariés (source ISEE + MEDEF), les besoins estimés sont d'environ 100 personnes.

L'assistant HSE exerce ses fonctions dans l'ensemble des entreprises des différents secteurs d'activités.

L'assistant HSE possède des capacités et ces compétences assurant :

- la compréhension des risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés intervenant sur un site identifié
- la vérification quant à la mise en application des directives et règles HSE au sein de son unité

- l'alerte et/ou une intervention de première urgence en cas de survenance d'un incident.

Le CQP « Assistant HSE » confère à son titulaire une certification professionnelle de branche de niveau IV.

2/ l'emploi-type : Assistant HSE

2.1/ Présentation de l'emploi

L'assistant HSE est désigné au sein de l'entreprise comme état chargé d'assurer la mise en œuvre opérationnelle, dans son unité, des mesures applicables en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement, conformément à la réglementation en vigueur. Il est un interlocuteur de terrain capable de réaliser les interventions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de HSE au sein de son unité. Les tâches plus administratives sont quant à elle réalisées au siège de l'entreprise.

La fonction vient en complémentarité de l'emploi initial. L'assistant HSE exerce ses activités dans son unité, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il peut être en relation avec les partenaires internes et/ou externes à l'entreprise en matière d'HSE.

2.2/ Activités types

La mission de l'assistant HSE se décline en deux activités principales :

- 1/ Assurer la prévention HSE au sein de son unité
- 2/ Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

Les compétences à mettre en œuvre pour chacune de ces activités sont les suivantes :

Assurer la prévention HSE au sein de son unité	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP ; - Informer et communiquer sur les problématiques HSE
Réaliser les interventions HSE au sein de son unité	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir à jour les différents documents et registres sécurité ; - Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité ; - Alerter et intervenir en cas d'urgence ; - Participer à une enquête accident ; - Assurer la gestion des déchets et effluents

2.3/ Référentiel emploi

2.3.1/ Préambule : aptitudes requises de l'assistant HSE

Dans la mise en œuvre de ces actions, l'assistant HSE doit être capable de :

- Identifier les dangers et apprécier les situations à risque sur le poste de travail
- Ecouter et communiquer sur les problématiques HSE,
- Rendre compte à la hiérarchie
- Réagir face à une situation à risque et imposer une décision urgente en matière HSE,
- Suivre rigoureusement les tâches administratives de son activité HSE.

2.3.2/ Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE

Activité : Assurer la prévention HSE au sein de son unité

	Savoir faire	Savoir	Savoir être
Participer à l'élaboration et à la mise à jour de l'EVRP	<ul style="list-style-type: none"> - participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - analyser une situation de travail dans son unité (expliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail) - identifier les comportements à risque dans son unité - identifier les acteurs de la prévention internes et externes à l'entreprise - identifier les dangers liés aux installations et aux équipements dans sa zone de travail - compléter les fiches de risque de l'EVRP. 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les notions de base (danger, risque) - connaître la réglementation liée au métier HSE - connaître l'origine réglementaire, le rôle et le contenu d'un EVRP - connaître les 9 principes généraux de prévention - connaître la typologie des dangers et les systèmes de prévention correspondants (spécificités BTP et industrie) - connaître les maladies professionnelles liées à l'activité - connaître le rôle et la mission des organismes en matière de santé – sécurité au travail (DTE, SMIT, CHSCT, ...) - connaître les facteurs humains, organisationnels et techniques - connaître la logique d'une matrice EVRP 	
Informier et communiquer sur les problématiques HSE	<ul style="list-style-type: none"> - diffuser dans son unité les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication...) - aider à la préparation d'actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - animer des actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - participer le cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs (SMIT, CHSCT...) - recueillir et diffuser des statistiques AT/MP dans un objectif de sensibilisation 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les principes de base des techniques de la communication - connaître les particularités de la communication écrite / orale - connaître les particularités de la communication à destinataire unique / multiple - connaître les outils de la communication (visuels, etc.) - connaître les notions de base des logiciels bureautiques (type word, excel, power, point...) - savoir lire les statistiques AT/MP 	<ul style="list-style-type: none"> - rigueur - persuasion - curiosité - dynamisme

Activité : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - identifier les registres de sécurité (registre machines, registre des observations, registre des dangers grave et imminents, etc...) - mettre à jour les registres de sécurité - rechercher une information dans le(s) plan(s) de prévention - vérifier que les différents contrôles réglementaires de sécurité ont bien eu lieu (élingues, échafaudages, permis, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître et identifier les principaux documents de sécurité obligatoires (registres, dossier EVRP, ...) - connaître les obligations résultant des délibérations et lois de pays 	

Veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des solutions opérationnelles de prévention et de protection dans son unité - vérifier que les EPC sont bien en place sur le poste de travail - vérifier que les EPI sont correctement portés - réagir face à une utilisation dangereuse - être capable de recherche des informations dans les textes réglementaires relatifs à l'hygiène, sécurité et santé - utiliser des outils de mesure liés à son activité - identifier les pictogrammes signalant les dangers - vérifier les habilitations nécessaires à son activité - vérifier que les contrôles réglementaires ont été suivis d'effet et le cas échéant, remonter l'information 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître la réglementation applicable en matière d'équipements de protection, individuels et collectifs en Nouvelle-Calédonie - connaître le vocabulaire utilisé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité - connaître l'existence des textes réglementaires relatifs à l'hygiène, sécurité et santé - connaître l'existence de la norme OSHAS 18001 - connaître l'existence des textes relatifs à l'amiante - connaître les risques des principaux polluants - connaître les principales habilitations de sécurité relatives à son activité 	
Intervenir en cas d'urgence	<ul style="list-style-type: none"> - pratiquer les gestes et actions de premiers secours - alerter les secours - faire stopper l'activité ou la manœuvre à risque en cas de danger imminent - intervenir en cas de départ de feu - identifier un danger et donner l'alerte - intervenir avec les professionnels de secours le cas échéant - adapter sa communication en situation difficile 	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent (code du travail, article Lp. 264-8) - connaître les extincteurs à utiliser en fonction du type de feu - connaître les moyens d'extinction en fonction du type de feu - connaître les règles et gestes de premier secours 	<ul style="list-style-type: none"> - réactif - persuasif, gestion du stress (faire preuve de sang-froid) - disponible
Participer à une enquête accident	<ul style="list-style-type: none"> - recueillir des informations sur l'accident auprès des acteurs identifiés - identifier les éléments matériels mis en cause - participer à l'analyse de l'accident - rendre compte à sa hiérarchie - être capable de faire remonter les informations factuelles à la personne responsable 	<ul style="list-style-type: none"> - être sensibilisé aux méthodes d'analyse des accidents 	<ul style="list-style-type: none"> - être rigoureux, synthétique et observateur - impartialité
Assurer la gestion des déchets et effluents	<ul style="list-style-type: none"> - vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets, - vérifier la manipulation et le stockage des produits - réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts - alerter si nécessaire - identifier les pictogrammes 	<ul style="list-style-type: none"> - avoir une sensibilisation aux principaux domaines de la protection de l'environnement - avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement - connaître l'existence des FDS, fiches de données Sécurité des produits - avoir connaissance de l'existence de la charte chantier vert en vigueur 	

ANNEXE B
REFERENTIEL CERTIFICATION
SOMMAIRE

Sommaire

1. Rappel sur l'emploi type

1.1. Références de la certification

1.1.1. Fiche ROME

1.1.2. Nomenclature d'activités françaises (NAF)

1.1.3. Niveau de la certification

1.1.4. Code de la nomenclature NSF

1.1.5. Domaine d'activités

1.2. Les activités-types

2. Accès à la certification

2.1. Conditions d'habilitation d'un organisme de formation

2.2. Les voies d'accès à la certification

2.3. Conditions d'accès

2.3.1. L'accès par la formation continue ou en alternance

2.3.2. L'accès par la VAE

Les modalités d'évaluation du candidat VAE sont décrites au paragraphe 6.3 « Modalités d'évaluation pour les candidats VAE »

3. Certificat professionnel unitaire

4. Critères d'appréciation et seuil requis pour la tenue de l'emploi-type

5. Dispositifs et modalités d'évaluation

5.1. Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation continue ou en alternance

5.2. Moyens minimaux de la mise en œuvre spécifiques

5.2.1. Organisation de l'examen

5.2.2. Conditions de mise en œuvre spécifiques

5.3. Modalités d'évaluation pour les candidats VAE

6. Composition et fonctionnement du jury

7. Conditions de délivrance de la certification

8. Plateau technique minimum

8.1. Le(s) lieu(x) de déroulement de l'examen final

8.2. Désignation et description des locaux pour l'examen

1/ Rappel sur l'emploi type

Assistant Hygiène Sécurité Environnement

1.1/ Références de la certification

1.1.1/ Fiche ROME

Il n'y a pas de fiches ROME équivalent à cet emploi, au niveau de la certification recherchée. Deux fiches ROME H1303 (pour l'industrie) et F1204 (pour le BTP) existent et correspondent à un métier de technicien HSE mais avec une définition propre du métier de qualification supérieure à celle recherchée ici.

En revanche, il existe un certificat de qualification paritaire de la métallurgie « Correspondant Prévention Santé-Sécurité au Travail et Environnement » sans code ROME associé et dont le descriptif est équivalent :

« *Le (la) titulaire de la qualification Correspondant Prévention Santé-Sécurité au Travail et Environnement (SSE), agit généralement sous la responsabilité d'un responsable de service.*

A partir de référentiels internes établis, il/elle a pour mission de mettre en place des actions (en matière de santé sécurité au travail et environnement) visant à prévenir et maîtriser les risques professionnels au sein de l'entreprise, en lien avec les différents services et les différentes fonctions ».

Enfin, comme la fonction peut venir en complémentarité de l'emploi initial, la fiche ROME de rattachement peut être la fiche du métier d'origine.

1.1.2/ Nomenclature d'activités françaises (NAF)

74 : Services fournis principalement aux entreprises
746Z – Enquête et sécurité

1.1.3/ Niveau de la certification

Cette certification est de niveau IV.

1.1.4/ Code de la nomenclature NSE

343p – Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement
344r – Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance (y compris hygiène et sécurité)

1.1.5/ Domaine d'activités

Cette certification s'applique dans tous les secteurs d'activités.

1.2/ Les activités types

Deux activités-types composent le référentiel :

- Activité-type 1 de l'emploi : Assurer la prévention HSE au sein de son unité
- Activité-type 2 de l'emploi : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

2/ Accès à la certification

2.1/ Conditions d'habilitation d'un organisme de formation

Tout organisme de formation souhaitant organiser cette action CQP devra faire une demande d'habilitation auprès de la commission mixte paritaire de la branche concernée.

Pour obtenir cette habilitation, l'organisme devra constituer un dossier d'habilitation qu'il devra déposer au secrétariat de la commission mixte paritaire au minimum six mois avant la date de démarrage de la formation.

Dans ce dossier, l'organisme devra, à minima reporter le numéro d'agrément obtenu auprès de la DFPC, et répondre aux critères suivants :

- Proposer un formateur titulaire d'un diplôme de formateur d'adulte et possédant une expérience dans le domaine HSE
- Fournir un référentiel de formation dans lequel il devra détailler les modules de formation en séquences et séances en précisant la durée de chacune, le choix de la méthode pédagogique et les outils nécessaires
- Décrire un plateau technique minimum pour la réalisation de la formation et de l'examen final
- Proposer un calendrier de formation

- Proposer dans le calendrier de la formation une (des) période(s) de stage en entreprise.

2.2/ Les voies d'accès à la certification

Le CQP « Assistant Hygiène Sécurité Environnement » est accessible par trois (3) voies distinctes :

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

2.3/ Conditions d'accès

Certains prérequis sont nécessaires dès l'accès à cette certification :

- Avoir suivi un cursus de formation de niveau IV (type BAC, BAC PRO) et pouvoir justifier d'une expérience d'au moins 1 an.
- Etre titulaire d'un diplôme de niveau V, et pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. Dans cette hypothèse, le candidat sera déclaré pouvoir entre en formation par une commission de recevabilité qu'à l'issue d'un test de positionnement qui devra valider la réalité des compétences générales requises (lecture, rédaction, utilisation de l'informatique, etc.).

2.3.1/ L'accès par la formation continue ou en alternance

La certification est accessible aux candidats ayant suivi une formation continue ou en alternance et pouvant justifier d'une assiduité d'au moins 80 % de leur parcours.

Les candidats libres ne sont pas admis.

Les candidats se présentent aux épreuves avec leur équipement de protection individuelle (EPI) et d'une pièce d'identité valide.

2.3.2/ L'accès par la V.A.E

La VAE est accessibles à toute personne justifiant d'un parcours professionnel d'assistance en Hygiène Sécurité et Environnement sur une durée minimale de trois (3) ans.

Le candidat s'adresse au secrétariat de la branche professionnelle de son secteur pour obtenir un formulaire de demande de VAE (livret 1 – formulaire de recevabilité).

Les modalités d'évaluation du candidat VAE sont décrites au paragraphe 6.3 « Modalités d'évaluation pour les candidats VAE ».

En cas d'échec, le candidat ne peut se représenter au diplôme visé au cours de l'année civile. Il doit reformuler une nouvelle demande de recevabilité auprès de l'autorité certificatrice.

3/ Certificat professionnel unitaire

Le CQP « **Assistant Hygiène Sécurité Environnement** » est composé de deux certificats professionnels unitaires (CPU) :

CPU 1 : Assurer la prévention HSE au sein de son unité.

L'activité et les compétences certifiées sont :

Activité principale 1 / Certificat professionnel unitaire 1 – Assurer la prévention HSE au sein de son unité.

- C1 – Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP
- C2 – Informer et communiquer sur les problématiques HSE

CPU 2 : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité.

L'activité et les compétences certifiées sont :

Activité principale 2 / Certificat professionnel unitaire 2 – Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe.

- C3 – Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité
- C4 – Veiller à la bonne application des règles HSE au sien de son unité
- C5 – Intervenir en cas d'urgence
- C6 – Participer à une enquête accident
- C7 – Assurer la gestion des déchets et effluents

4/ Critères d'appréciation et seuil requis pour la tenue de l'emploi-type

Les principaux critères et seuils d'appréciation pour juger de l'acquisition ou non des compétences des certificats professionnels unitaires sont les suivants :

C1. Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP

- Les 9 principes généraux de prévention sont identifiés et classifiés
- Les risques d'une situation donnée sont identifiés
- Les systèmes de prévention liés à des risques donnés sont identifiés
- L'impact d'un risque sur la santé est connu
- Les acteurs de la prévention sont identifiés
- La différence entre risques et dangers est connue
- Une fiche EVRP type est complétée correctement (fréquence, gravité)

C2. Informer et communiquer sur les problématiques HSE

- Les informations par rapport à un sujet HSE donné sont correctement transmises
- Les statistiques AT/MP données sont correctement transmises
- Les informations données les plus pertinentes sont retransmises
- Le temps d'intervention alloué est respecté
- Les outils de communication sont utilisés

C3. Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité

- Les différents registres par rapport à une activité sont identifiés
- Un registre type donné est correctement complété
- Les contrôles réglementaires des équipements sont identifiés

C4. Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité

- Pour une situation donnée, le port des EPC/EPI sont correctement vérifiés
- Les pictogrammes signalant les dangers sont correctement identifiés
- Pour une situation donnée, les moyens de prévention sont correctement proposés
- Les observations d'un contrôle réglementaire d'un équipement sont identifiées et prises en compte

C5. Intervenir en cas d'urgence

- Pour une situation d'urgence, les étapes d'intervention sont identifiées et respectées dans l'ordre
- En cas de départ de feu, le moyen d'extinction adapté est correctement utilisé
- Arrêter une situation dangereuse qu'il/elle a identifiée

C6. Participer à une enquête accident

- Les informations quant à un accident donné sont correctement recueillies
- Les informations factuelles et non interprétées sont transmises
- Les principales différentes méthodes d'analyse sont citées correctement.

C7. Assurer la gestion des déchets et effluents

- Les pictogrammes sont correctement identifiés
- Face à une situation donnée, les erreurs et les bonnes pratiques de stockage sont identifiées
- L'application des consignes de tri sélectif est correctement vérifiée

L'ensemble de ces critères servira de base aux grilles d'évaluation propres à chaque session d'examen.

Deux seuils d'appréciation sont utilisés : acquis et non acquis.

5/ Dispositifs et modalités d'évaluation

5.1/ Modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation continue ou en alternance

Les modalités d'évaluation pour les candidats issus de la formation continue ou en alternance seront basées selon 2 types d'évaluation :

- L'évaluation formative

- L'évaluation de certification

Evaluation en centre de formation

Les épreuves organisées prendront la forme de mises en situation pratiques, d'études de cas ou de questionnaires écrits. Chaque épreuve fera l'objet d'une grille d'évaluation fournie par l'organisme de formation à la personne mettant en œuvre l'évaluation (formateur, responsable...) et qui précisera :

- La nature de l'évaluation (formative ou de certification)
- Les objectifs de l'évaluation (la compétence à évaluer)
- Les critères d'appréciation
- Les moyens d'évaluation
- Le moment et la durée de l'évaluation.

Ces évaluations seront effectuées au fur et à mesure de la formation, à l'issue des modules traitant de chaque activité ou groupe de compétences. L'organisme de formation réalisera une évaluation certificative, celle-ci pourra être précédée de 1 à 3 évaluations formatives. Seuls les résultats obtenus lors de l'évaluation certificatives seront pris en compte dans la décision d'attribuer ou non le certificat.

Les évaluations en centre de formation permettent de vérifier l'acquisition des 7 compétences suivantes :

- C1 – Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP (activité 1)
- C2 – Informer et communiquer sur les problématiques HSE (activité 2)
- C3 – Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité (activité 2)
- C4 – Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité (activité 2)
- C5 – intervenir en cas d'urgence (activité 2)
- C6 – Participer à une enquête accident (activité 2)
- C7 – Assurer la gestion des déchets et effluents (activité 2)

Epreuve finale de mise en situation

Cette épreuve finale se déroulera en fin de formation selon 3 temps :

- Une partie théorique sous forme de questionnaire
- Une partie pratique à partir de supports multimédia
- Un entretien final avec le jury

1) Partie théorique

Il s'agira d'un questionnaire à choix multiple avec une distinction établie entre les questions relatives à l'activité 1 et à l'activité 2.

Descriptif	Questionnaire à choix multiple de 35 questions donné aux candidats (5 questions par compétences évaluées, questions pouvant intégrer des photos)
Objectif	Le candidat doit répondre à l'ensemble des questions dans le délai imparti
Durée	45 minutes maximum
Plateau technique	Tables et chaises en nombre suffisant
Activités et compétences évaluées	C1 – Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP (activité 1) C2 – Informer et communiquer sur les problématiques HSE (activité 1) C3 – Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité (activité 2) C4 – Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité (activité 2) C5 – Intervenir en cas d'urgence (activité 2) C6 – Participer à une enquête accident (activité 2) C7 – Assurer la gestion des déchets et effluents (activité 2)

Le candidat doit obtenir 60 % de bonnes réponses sur chacune des deux activités :

Activité 1 ⇒ 6/10

Activité 2 ⇒ 15/25

Il n'y a pas de note éliminatoire, chaque bonne réponse équivaut à 1 point, chaque mauvaise réponse équivaut à 0 point, une question sans réponse équivaut à 0 point.

2) Partie pratique

Elle sera également réalisée en deux temps correspondant à chacune des activités.

Activité 1 : Assurer la prévention HSE au sein de son unité

Descriptif	Réalisation d'une animation courte de sécurité à partir d'un dossier (comprenant fiches et supports) tiré au sort parmi 5 propositions
Objectif	Le candidat doit être capable d'extraire et utiliser les données utiles parmi celles transmises pour préparer et réaliser son intervention. L'aisance orale n'est pas un critère d'appréciation.
Durée	Préparation 15 minutes, présentation de 5 à 10 minutes maximum devant le jury
Plateau technique	Salle isolée avec une table et des chaises
Activité et compétences évaluées	C2 – Informer et communiquer sur les problématiques HSE

Il n'y a pas de note éliminatoire.

Activité 2 : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité.

Descriptif	Chasse aux risques
Objectif	Le candidat doit être capable d'identifier les différents risques présentés et la situation de danger grave et imminent
Durée	20 minutes maximum
Plateau technique	Salle avec table et chaises, support multimédia
Activité et compétences évaluées	C4 – Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité C5 – Intervenir en cas d'urgence C7 – Assurer la gestion des déchets et effluents

Le support multimédia devra comporter :

- Une seule situation de danger grave et imminent, la non détermination de cette dernière par le candidat est éliminatoire
- Dix risques dont le candidat doit en identifier au minimum 5.

Le candidat aura à sa disposition une feuille explicative et un document de réponse lui demandant de décrire la situation, d'y inscrire la situation de danger grave et imminent et d'identifier les différents risques.

3) Entretien final avec le jury

Il s'agira d'un entretien technique avec le jury d'une durée maximale de 30 minutes, réalisé en deux temps :

- La présentation par le candidat des stages pratiques réalisés en entreprises à travers la restitution des feuilles de route* (temps maximum de 15 minutes)
- Un échange de questions/réponses sur les compétences en fonction de l'évolution du stagiaire lors de sa formation (évaluation formative) et lors de ses stages

(*) Feuilles de route : document à remplir par le candidat pendant les stages pratiques effectués pour chaque activité, puis remis au centre de formation. Il ne s'agit pas d'un rapport formel.

L'objectif est notamment de vérifier un certain nombre de compétences acquises par le candidat et de s'assurer que ce dernier a acquis une certaine posture par rapport à la fondation visée. Le candidat pourra également faire part de ses projets professionnels à la suite de l'obtention de ce certificat.

5.2/ Moyens minimaux de la mise en œuvre de l'examen

5.2.1/ Organisation de l'examen

L'autorité certificatrice (la branche Industrie ou BTP) désigne en son sein un responsable de session d'examen, qui est le garant du respect des dispositions prises dans le référentiel de certification.

Le responsable de session d'examen s'assure notamment de :

- La programmation des sessions d'examen
- La préparation de la session d'examen et son déroulement
- La conformité des conditions matérielles au regard des exigences du référentiel de certification
- La validité du jury et la préparation de ses membres
- La convocation des jurys et des candidats
- L'information aux candidats et du jury sur les modalités de déroulement des épreuves
- La mise à disposition des membres du jury de tous les documents et espaces nécessaires à la session d'examen et à leur délibération
- L'identité des candidats qui se présentent à la session d'examen
- La rédaction des documents présentant les résultats aux épreuves et leur transmission pour validation à l'autorité certificatrice.

5.2.2/ Conditions de mise en œuvre spécifiques

Les membres du jury auront à leur disposition les fiches individuelles d'évaluation correspondantes au candidat, les attestations de réussite aux évaluations en cours de formation et les feuilles de route remplies des stages pratiques.

5.3/ Modalités d'évaluation pour les candidats VAE

Une fois leur recevabilité obtenue, les candidats issus d'un parcours VAE rédigeront un dossier (livret 2) présentant leur pratique professionnelle sur chacune des activités composant le CQP.

Le candidat VAE passera uniquement l'épreuve finale au même titre que les candidats issus de la formation. Ils ne seront pas soumis aux évaluations en centre de formation et n'auront pas à présenter une restitution des stages pratiques.

6/ Composition et fonctionnement du jury

Le jury est composé au minimum de deux (2) professionnels justifiant :

- de 5 ans d'expérience professionnelle dans le domaine visé par la certification et titulaires d'un titre d'un niveau équivalent ou supérieur
- ne doit pas avoir quitté la profession depuis plus de 5 ans

Les membres du jury sont désignés et habilités par l'autorité certificatrice (la branche professionnelle). Les membres du jury sont souverains dans leurs décisions. Ils ne peuvent être ni parents ni alliés des candidats ;

7/ Conditions de délivrance de la certification

Le CQP « **Assistant Hygiène Sécurité Environnement** » est délivré au candidat ayant validé les certificats professionnels unitaires qui le composent. Le candidat qui échoue à un CPU devra le représenter à la session suivante. En cas d'échec, il devra suivre à nouveau la totalité du cursus de formation.

La décision d'attribuer ou non le certificat professionnel unitaire est prise une fois que l'ensemble des compétences le constituant ait été évaluées acquises.

Une compétence est jugée acquise lorsqu'une majorité de critères d'évaluation a été appréciée par les membres du jury, comme conforme au seuil requis.

Suite à la délibération des membres du jury, et par validation de l'autorité certificatrice, les résultats de la session d'examen sont retranscrits sur un procès-verbal global, ainsi que sur chaque fiche individuelle par candidat.

Ainsi :

Pour le CPU 1 :

- avoir obtenu au moins 6/10 au QCM lors de l'épreuve pratique
- avoir une majorité de critères d'appréciation validés comme acquis par le jury lors de l'épreuve pratique
- avoir satisfait à l'entretien final et avoir une majorité d'appréciation validée comme acquis lors de cet entretien.

Pour le CPU 2 :

- avoir obtenu au moins 15/25 au QCM lors de l'épreuve pratique
- avoir une majorité de critères d'appréciation validés comme acquis par le jury lors de l'épreuve pratique
- avoir satisfait à l'entretien final et avoir une majorité d'appréciation validée comme acquis lors de cet entretien

Tableau de modalités d'accès à la certification

		Epreuve théorique QCM	Epreuve pratique		Entretien
			Animation	Chasse aux risques	
Activité 1 – CPU 1 Assurer la prévention HSE au sein de son unité	Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP	X			X
	Informier et communiquer sur les problématiques HSE	X	X		
Activité 2 – CPU 2 Réaliser les interventions HSE au sein de son unité	Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité	X			X
	Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité	X		X	
	Intervenir en cas d'urgence	X		X	
	Participer à une enquête accident	X			X

	Assurer la gestion des déchets et effluents	X		X	
--	---	---	--	---	--

En fonction de l'évolution du candidat, l'entretien peut également traiter les autres compétences non cochées, il s'agit ici d'un minimum requis.

8/ Plateau technique minimum

8.1/ Le(s) lieu(x) de déroulement de l'examen final

Salle(s) de cours en centre de formation, accessibles à tous, ou bien des bureaux en entreprise équipés d'autant de postes de travail que de candidats ;

8.2/ Désignation et description des locaux pour l'examen

Salle(s) suffisamment éclairée(s) et équipée(s) de tables et chaises permettant le travail individuel de 8 candidats.

Les espaces de travail seront suffisamment dégagés pour permettre au surveillant de faire le tour lors du déroulement de l'épreuve.

La même salle et d'une autre plus petite (1 salle par binôme de jury) pour les épreuves individuelles orales, équipées d'une table de travail, de 3 chaises au minimum et d'un tableau blanc de type « veleda » ou d'un paper-board.

Locaux assurant la confidentialité des échanges.

Les équipements pour l'épreuve finale

Désignation et description	Dotation collective évaluée pour un nombre de 12 candidats maximum	Dotation individuelle
Postes de travail		Tables et chaises en nombre suffisant
Machines et matériel	Un vidéo projecteur	
Outillage	Sans objet	

ANNEXE – GRILLES D’EVALUATION
Assistant hygiène Sécurité & Environnement

Activité 1 – Assurer la prévention HSE au sein de son unité

Compétence	Critères d’appréciation	Acquis	Non acquis
C1. Participer à l’élaboration et/ou à la mise à jour de l’EVRP	Les 9 principes généraux de prévention sont identifiés et classifiés		
	Les risques d’une situation donnée sont identifiés		
	Les systèmes de prévention liés à des risques donnés sont identifiés		
	L’impact d’un risque sur la santé est connu		
	Les acteurs de la prévention sont identifiés		
	La différence entre risques et dangers est connue		
	Une fiche EVRP type est complétée correctement (fréquence, gravité)		
C2. Informer et communiquer sur les problématiques HSE	Les informations par rapport à un sujet HSE donné sont correctement transmises		
	Les statistiques AT/MP données sont correctement transmises		
	Les informations données les plus pertinentes sont retransmises		
	Le temps d’intervention alloué est respecté		
	Les outils de communication sont utilisés		

Activité 2 – Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

Compétence	Critères d'appréciation	Acquis	Non acquis
C3. Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité	Les différents registres par rapport à une activité sont identifiés		
	Un registre type donné est correctement complété		
	Les contrôles réglementaires des équipements sont identifiés		
C4. Veille à la bonne application des règles HSE au sein de son unité	Pour une situation donnée, le port des EPC/EPI sont correctement vérifiés		
	Les pictogrammes signalant les dangers sont correctement identifiés		
	Pour une situation donnée, les moyens de prévention sont correctement proposés		
	Les observations d'un contrôle réglementaire d'un équipement sont identifiées et prises en compte		
C5. Intervenir en cas d'urgence	Pour une situation d'urgence, les étapes d'intervention sont identifiées et respectées dans l'ordre		
	En cas de départ de feu, le moyen d'extinction adapté est correctement utilisé		
	Arrêter une situation dangereuse qu'il/elle a identifiée		
C6. Participer à une enquête accident	Les informations quant à un accident donné sont correctement recueillies		
	Les informations factuelles et non interprétées sont transmises		
	Les principales différents méthodes d'analyse sont citées correctement		
C7. Assurer la gestion des déchets et effluents	Les pictogrammes sont correctement identifiés		
	Face à une situation donnée, les erreurs et les bonnes pratiques de stockage sont identifiées		
	L'application des consignes de tri sélectif est correctement vérifiée		

ANNEXE C

MODELE DE CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
« ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT »

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

En application de la décision de la Commission Mixte Paritaire du 00 / 00 / 0000.

Suite à la délibération du Jury Professionnel, en date du 00 / 00 / 0000, le Certificat de Qualification Professionnelle

ASSISTANT HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT

Est décerné à M. _____

Né le 00 / 00 / 0000 A : Ville

Le Représentant des Professionnels

Le Titulaire du CQP

LOGO
de l'organisme ayant réalisé la formation

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 30 à l'accord professionnel de la branche « Industries de Nouvelle-Calédonie », signé le 17 mars 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 1

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel des industries de Nouvelle-Calédonie signé le 22 octobre 1986, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant, par une augmentation de trois points, soit :

773 F à compter du 1^{er} avril 2016

La grille indiciaire des ouvriers - employés - techniciens est modifiée comme suit au 1er avril 2016.

Niv.	Ech.	Point en 2016	773
		Indices 2016	Minimas 2016
1	1er		152 912
	2ème	202	156 146
	3ème	205	158 465
2	1er	207	160 011
	2ème	209	161 557
	3ème	217	167 741
3	1er	233	180 109
	2ème	243	187 839
	3ème	258	199 434
4	1er	273	211 029
	2ème	289	223 397
	3ème	303	234 219
5	1er	314	242 722
	2ème	340	262 820
	3ème	370	286 010

La grille indiciaire des agents de maîtrise est modifiée comme suit au 1er avril 2016 en intégrant un rattrapage technique sur les indices agents de maîtrise :

CLAS	Indices 2016	Minimas 2016
AM1	253	195 569
AM2 - T1	278	214 894
AM3 - T2	298	230 354
AM4 - T3	328	253 544
AM5 - T4	344	265 912
AM6 - T5	370	286 010
AM7 - T6	400	309 200

La grille indiciaire des cadres est modifiée comme suit au 1er avril 2016 :

Cadres		Proposition 2016
Position A		3 900 756
Position B	Cat 1	4 598 176
	Cat 2	5 292 323
Position C		7 659 626

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant par le Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 et suivants et R 334-2 du Code du Travail de Nouvelle-Calédonie.

Suivent les signatures

Fait à Nouméa, le 23 mars 2016

Représentants des employeurs

CGPME

MEDEF-NC

UPA-NC

FINC

DTE-NC

FCC-NC

Représentants des salariés

USOENC

USTKE

UT-CFE-CGC

Article 1^{er} :

Les dispositions de l'avenant n° 31 à l'accord professionnel de la branche « industries de Nouvelle-Calédonie » signé le 23 mars 2016, 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.