



BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Date de création du document : 30/08/2016



Sommaire

• Liste chronologique des textes	3
• Liste des arrêtés d'extension	6
• Signataires.....	9

Convention collective territoriale du Bâtiment et des Travaux publics10

• Titre I - Dispositions générales	10
Article 1 : Champ d'application	10
Article 2.....	11
Article 3 : Cadre juridique	11
Article 4 : Durée	11
Article 5 : Dénonciation partielle ou totale	11
Article 6 : Révision	12
Article 7 : Avenants.....	12
Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel.....	12
Article 9 : Personnel visé	13
• Titre II - Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise	14
Article 10 : Apprentissage.....	14
Article 11 : Promotion	14
Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel.....	14
Article 13 : Remplacements.....	14
• Chapitre I - Classifications	16
Article 14 : Classification des emplois	16
Article 15 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles.....	22
• Chapitre II — Rémunérations	83
Article 16 : Rémunération conventionnelle	83
• Chapitre III – Primes et indemnités.....	85
Article 17 : Prime d'ancienneté.....	85
Article 18 : Prime d'outillage	85
Article 19 : Primes d'emplois	85
Article 20 : Prime de hauteur	86
Article 21 : Prime de chaleur.....	86
Article 22 : Prime de panier	86
Article 23 : Déplacements - Missions.....	86
• Chapitre IV - Durée du travail	88
Article 24 : Heures supplémentaires.....	88
Article 25 : Indemnisation intempéries.....	88
• Chapitre V - Jours fériés chômés - Congés.....	90
Article 26 : Jours fériés chômés.....	90
Article 27 : Congés exceptionnels	90
• Titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et aux cadres	91
Article 1 : Dispositions générales.....	91
Article 2 : Classifications.....	91

Article 3 : Appointements réels	92
Article 4 : Appointements minimaux	93
Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation	93
Article 6 : Promotion - Perfectionnement	94
Article 7 : Prime de fin d'année	94
Article 8 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel	94
Article 9 : Congés supplémentaires	94
Article 10 : Maladie	95
Article 11 : Préavis réciproque	95
Article 12 : Départ en retraite	96
Article 13 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres	96
• Titre IV - Dispositions diverses	97
Article 1 : Heures pour recherche d'emploi	97
Article 2 : Cumuls d'emplois	97
Article 3 : Avantages acquis	97
Article 4 : Dépôt - Signature - Extension	98

► *Liste chronologique des textes*

Accord professionnel de la branche « bâtiments et travaux publics »

Texte de base du 27 septembre 1985

- Arrêté n° 1545 du 9 décembre 1985 portant extension de l'accord professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics. (JONC n° 6394 du 24 décembre 1985)
- Avenant du 5 mars 1987 étendu par arrêté n° 1946 du 30 juillet 1987 (JONC n° 6496 du 11 août 1987)
- Avenant du 20 juin 1988 étendu par arrêté n° 1981 du 17 août 1988 (JONC n° 6578 du 30 août 1988).
- Avenant du 2 mars 1989 étendu par arrêté n° 795 du 4 avril 1989 (JONC n° 6623 du 18 avril 1989).
- Avenant n° 4 du 7 décembre 1989 étendu par arrêté n° 821-T du 15 février 1990 (JONC n° 6683 du 27 février 1990).
- Avenant n° 5 du 19 décembre 1990 étendu par arrêté n° 1035-T du 28 février 1991 (JONC n° 6761 du 12 mars 1991).
- Avenant salarial n° 6 du 10 décembre 1991 étendu par arrêté n° 871-T du 25 février 1992 (JONC n° 6834 du 10 mars 1992),
- Avenant salarial n° 7 du 10 novembre 1992 étendu par arrêté n° 1221-T du 19 mars 1993 (JONC n° 6909 du 6 avril 1993).
- Avenant salarial n° 8 du 5 janvier 1994 étendu par arrêté n° 747-T du 24 février 1994 (JONC n° 6977 du 8 mars 1994).
- Avenant salarial n° 9 du 14 décembre 1994 étendu par arrêté n° 645-T du 6 février 1995 (JONC n° 7049 du 21 février 1995).
- Avenant salarial n° 10 du 15 décembre 1995 étendu par arrêté n° 563-T du 9 février 1996 (JONC n° 7129 du 20 février 1996).
- Avenant salarial n° 11 du 3 décembre 1996 étendu par arrêté n° 175-T du 15 janvier 1997 (JONC n° 7199 du 28 janvier 1997).
- Avenant salarial n° 12 du 9 décembre 1997 étendu par arrêté n° 531-T du 30 janvier 1998 (JONC n° 7279 du 17 février 1998).
- Avenant salarial n° 13 du 25 novembre 1998 étendu par arrêté n° 691-T du 5 février 1999 (JONC n° 7356 du 16 février 1999).
- Avenant salarial n° 14 du 21 janvier 2000 étendu par arrêté n° 2000-603/GNC du 6 avril 2000 (JONC n° 7452 du 18 avril 2000).

- Avenant salarial n° 15 du 28 décembre 2000 étendu par arrêté n° 2001- 641/GNC du 14 mars 2001 (JONC n° 7536 du 27 mars 2001).
- Avenant salarial n° 16 du 6 décembre 2001 étendu par arrêté n° 2002-109/GNC du 17 janvier 2002 (JONC n° 7607 du 22 janvier 2001).
- Avenant salarial n° 17 du 21 novembre 2002 étendu par arrêté n° 2003-187/GNC du 6 février 2003 (JONC n° 7687 du 11 février 2003).
- Avenant salarial n° 18 du 3 décembre 2003 étendu par arrêté n° 2004-251/GNC du 19 février 2004 (JONC n° 7766 du 24 février 2004).
- Avenant salarial n° 19 du 24 janvier 2005 étendu par arrêté n° 2005-1695/GNC du 7 juillet 2005 (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005).
- Avenant salarial n° 20 du 11 janvier 2006 étendu par arrêté n° 2006-1811/GNC du 11 mai 2006 (JONC n° 7952 du 16 mai 2006).
- Avenant salarial n° 21 du 22 novembre 2006 étendu par arrêté n° 2007-513/GNC du 8 février 2007 (JONC n° 8028 du 13 février 2007)
- Avenant salarial n° 22 du 17 décembre 2007 étendu par arrêté n° 2008-509/GNC du 29 janvier 2008 (JONC n° 8161 du 29 janvier 2008)
- Avenant salarial n° 23 du 24 octobre 2008 étendu par arrêté n° 2008-5853/GNC du 16 décembre 2008 (JONC n° 8268 du 25 décembre 2008)
- Avenant salarial n° 24 du 12 mars 2010 étendu par arrêté n° 2010-1857/GNC du 4 mai 2010 (JONC n° 8479 du 13 mai 2010)
- Avenant salarial n° 25 du 12 mars 2010 étendu par arrêté n° 2010-2215/GNC du 4 mai 2010 (JONC n° 8498 du 24 juin 2010)
- Avenant salarial n° 26 du 20 décembre 2010 étendu par arrêté n° 2011-825/GNC du 19 avril 2011 (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Avenant salarial n° 27 du 2 mars 2012 étendu par arrêté n° 2012-1761/GNC du 24 juillet 2012 (JONC n° 8809 du 2 août 2012)
- Avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » du 14 décembre 2012 étendu par arrêté n° 2013-973/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant salarial n° 29 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » du 14 décembre 2012 étendu par arrêté n° 2013-975/GNC du 16 avril 2013 (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Avenant n° 30 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » Certificat de qualification professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement » du 9 décembre 2013 étendu par arrêté n° 2014-1509/GNC du 13 mai 2014 (JONC n° 9036 du 27 mai 2014)
- Avenant salarial n° 31 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » du 21 mai 2014 étendu par arrêté n° 2014-1821/GNC du 22 juillet 2014 (JONC n° 9054 du 29 juillet 2014)

- Avenant n° 32 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » Certificat de qualification professionnelle « Technicien maintenance engins miniers et matériels de travaux publics » du 30 juin 2014 étendu par arrêté n° 2014-2979/GNC du 12 novembre 2014 (JONC n° 9093 du 20 novembre 2014)

- Avenant n° 33 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » Certificat de qualification professionnelle « Chargé de chantier » du 28 juillet 2014 étendu par arrêté n° 2015-245/GNC du 24 février 2015 (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)

- Avenant n° 34 à l'accord professionnel de travail « Bâtiments et travaux publics » Certificat de qualification professionnelle « Technicien supérieur en maintenance d'engins » du 13 novembre 2014 étendu par arrêté n° 2015-247/GNC du 24 février 2015 (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)

- Avenant salarial n° 35 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » du 21 janvier 2015 étendu par arrêté n° 2015-615/GNC du 21 avril 2015 (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)

- Avenant n° 36 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » modifiant l'avenant n° 30 (Certificat de qualification professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement ») du 17 mars 2015 étendu par arrêté n° 2015-1479/GNC du 28 juillet 2015 (JONC n° 9182 du 6 août 2015)

-- Avenant n° 37 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » du 18 novembre 2015 étendu par arrêté n° 2016-711/GNC du 5 avril 2016 (JONC n° 9264 du 14 avril 2016)

► **Liste des arrêtés d'extension**

- Arrêté n° 1545 du 9 décembre 1985 portant extension de l'accord professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics. (JONC n° 6394 du 24 décembre 1985).
- Arrêté n° 1946 du 30 juillet 1987 portant extension de l'avenant du 5 mars 1987 à l'accord professionnel du bâtiment et des travaux publics (JONC n° 6496 du 11 août 1987).
- Arrêté n° 1981 du 17 août 1988 relatif à l'extension de l'avenant du 20 juin 1988 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment - travaux publics » (JONC n° 6578 du 30 août 1988).
- Arrêté n° 795 du 4 avril 1989 relatif à l'extension de l'avenant du 2 mars 1989 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics » (JONC n° 6623 du 18 avril 1989).
- Arrêté n° 821-T du 15 février 1990 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 7 décembre 1989 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment - travaux publics » (JONC n° 6683 du 27 février 1990).
- Arrêté n° 1035-T du 28 février 1991 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 19 décembre 1990 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et Travaux Publics » (JONC n° 6761 du 12 mars 1991).
- Arrêté n° 871-T du 25 février 1992 relatif à l'extension de l'avenant n° 6 du 10 décembre 1991 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment et travaux publics » (JONC n° 6834 du 10 mars 1992).
- Arrêté n° 1221-T du 19 mars 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 10 novembre 1992 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment et travaux publics » (JONC n° 6909 du 6 avril 1993).
- Arrêté n° 747-T du 24 février 1994 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 5 janvier 1994 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (JONC n° 6977 du 8 mars 1994).
- Arrêté n° 645-T du 6 février 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 14 décembre 1994 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment et travaux publics » (JONC n° 7049 du 21 février 1995).
- Arrêté n° 563-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 15 décembre 1995 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (JONC n° 7129 du 20 février 1996).
- Arrêté n° 175-T du 15 janvier 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 3 décembre 1996 à l'accord professionnel de la branche bâtiment et travaux publics (JONC n° 7199 du 23 janvier 1997).
- Arrêté n° 531-T du 30 janvier 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 9 décembre 1997 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et travaux publics » (JONC n° 7279 du 17 février 1998).

- Arrêté n° 691-T du 5 février 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 25 novembre 1998 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment et Travaux Publics » (JONC n° 7356 du 16 février 1999).
- Arrêté n° 2000-603/GNC du 6 avril 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 21 janvier 2000 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment et travaux publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7452 du 18 avril 2000).
- Arrêté n° 2001-641/GNC du 14 mars 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 28 décembre 2000 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment et travaux publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7536 du 27 mars 2001).
- Arrêté n° 2002-109/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 6 décembre 2001 à l'accord professionnel de la branche « bâtiment et travaux publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7607 du 22 janvier 2001).
- Arrêté n° 2003-187/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 21 novembre 2002 à l'accord professionnel de la branche bâtiment - travaux publics (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7687 du 11 février 2003).
- Arrêté n° 2004-251/GNC du 19 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 3 décembre 2003 à l'accord professionnel de la branche bâtiment et travaux publics (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7766 du 24 février 2004).
- Arrêté n° 2005-1695/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 24 janvier 2005 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (JONC n° 7877 du 12 juillet 2005).
- Arrêté n° 2006-1811/GNC du 11 mai 2006 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 20 du 11 janvier 2006 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » (JONC du 16 mai 2006).
- Arrêté n° 2007-513/GNC du 8 février 2007 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 21 du 22 novembre 2006 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics. (JONC n° 8028 du 13 février 2007)
- Arrêté n° 2008-509/GNC du 29 janvier 2008 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 22 du 17 décembre 2007 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux publics » (JONC n° 8161 du 29 janvier 2008)
- Arrêté n° 2008-5853/GNC du 16 décembre 2008 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 23 du 24 octobre 2008 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 8268 du 25 décembre 2008)
- Arrêté n° 2010-1857/GNC du 4 mai 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 12 mars 2010 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 8479 du 13 mai 2010)
- Arrêté n° 2010-2215/GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 25 du 12 mars 2010 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 8498 du 24 juin 2010)

- Arrêté n° 2011-825/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 26 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 8639 du 28 avril 2011)
- Arrêté n° 2012-1761/GNC du 24 juillet 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 27 du 2 mars 2012 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 8809 du 2 août 2012)
- Arrêté n° 2013-973/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 14 décembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2013-975/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 29 du 14 décembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 8899 du 25 avril 2013)
- Arrêté n° 2014-1509/GNC du 13 mai 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 30 du 9 décembre 2013 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » (JONC n° 9036 du 27 mai 2014)
- Arrêté n° 2014-1821/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 31 du 21 mai 2014 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » (JONC n° 9054 du 29 juillet 2014)
- Arrêté n° 2014-2979/GNC du 12 novembre 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 32 du 30 juin 2014 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » (JONC n° 9093 du 20 novembre 2014)
- Arrêté n° 2015-245/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 33 du 28 juillet 2014 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Arrêté n° 2015-247/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 34 du 13 novembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics » (JONC n° 9131 du 5 mars 2015)
- Arrêté n° 2015-615/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 35 du 21 janvier 2015 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 9150 du 30 avril 2015)
- Arrêté n° 2015-1479/GNC du 28 juillet 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 36 du 17 mars 2015 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 9182 du 6 août 2015)
- Arrêté n° 2016-711/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 37 du 18 novembre 2015 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » (JONC n° 9264 du 14 avril 2016)

► *Signataires*

Organisations professionnelles d'employeurs :

- Fédération Artisanale de N.C.
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics
- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie

Organisations syndicales de salariés :

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

Convention collective territoriale du Bâtiment et des Travaux publics

► *Titre I - Dispositions générales*

Article 1 : Champ d'application

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

- travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins,
- construction de lignes de transport d'électricité,
- travaux d'infrastructure générale,
- construction de chaussées,
- entreprises de forages, sondages ; fondations spéciales,
- construction d'ossatures autres que métalliques,
- installation industrielle, montage, levage,
- installation électrique,
- construction industrialisée,
- maçonnerie et travaux courants de béton armé,
- génie climatique,
- menuiserie - serrurerie,
- couverture, plomberie et installations sanitaires,
- aménagements, finitions,
- et, en général toutes les activités classées sous la rubrique 55 de la nomenclature d'activités du décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

Article 2

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

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

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

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

Article 3 : Cadre juridique

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

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

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

Article 4 : Durée

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

Article 5 : Dénonciation partielle ou totale

1. Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

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

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

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

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

Article 6 : Révision

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

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

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

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

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

Article 7 : Avenants

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

Article 8 : Interprétation de l'accord professionnel

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

Composition

La commission est composée de :

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

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

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

Cette commission devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, adressée aux autres organisations syndicales signataires, en vue de pouvoir formuler sa réponse dans un délai maximum de un mois. Le texte en réponse sera communiqué aux organisations

syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article L.132.10.

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

Article 9 : Personnel visé

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

- agents de maîtrise et assimilés,
- ingénieurs et cadres.

► Titre II - Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise

Article 10 : Apprentissage

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

Article 11 : Promotion

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

En cas de promotion d'un intéressé, à l'issue d'une période probatoire ne pouvant excéder deux mois, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (article 39 de l'accord interprofessionnel territorial).

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

Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel

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

Article 13 : Remplacements

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

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

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

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

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

Mutations

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

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

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

Handicaps

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

► Chapitre I - Classifications

Article 14 : Classification des emplois

Présentation du système retenu :

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

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

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

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

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

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

Définitions générales des niveaux et des échelons

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

Niveau I	
<u>Type d'activité :</u> - travaux simples ou répétitifs ou analogiques - application stricte de consignes précises. <u>Autonomie :</u> - consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs), - contrôle direct par une personne de niveau supérieur.	<u>1^{er} échelon :</u> L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que, par exemple, surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc ...) Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple. <u>2^{ème} échelon :</u> L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode

<u>Responsabilité :</u> - responsabilité de l'exécution conformément aux consignes. <u>Niveau de connaissances :</u> - niveau VI de l'Education Nationale, - personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.	opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine. <u>3^{ème} échelon :</u> L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
--	---

Niveau II	
<u>Type d'activité :</u> - travaux qualifiés, - exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables. <u>Autonomie :</u> 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. <u>Responsabilité :</u> - responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail, - peut coordonner l'activité d'agent de qualification inférieure, est alors chef d'équipe. <u>Niveau de connaissances :</u> - niveau V de l'Education Nationale. Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P. - 2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) ou du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), - niveau V bis de l'Education Nationale. Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.	<u>1^{er} échelon :</u> L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité, du fait du nombre d'opérations à effectuer ou des moyens utilisés. Cet échelon est pour un professionnel en début de carrière ou un échelon accessible à certains salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du présent niveau. Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique. <u>2^{ème} échelon :</u> L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience. Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation. Ces tâches nécessitent un contrôle qui peut être difficile. Il appartient à l'agent de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats. <u>3^{ème} échelon :</u> L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. Il appartient à l'agent, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Niveau III	
<u>Type d'activité :</u> - 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. <u>Autonomie :</u> - instructions précises indiquant l'objectif à atteindre, - contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <u>Responsabilité :</u> - organisation de son travail dans la limite des instructions reçues. Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Dans le cas où il a en plus la responsabilité hiérarchique, c'est un chef d'équipe ou un agent de maîtrise, - cette responsabilité de maîtrise est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution. <u>Niveau de connaissances :</u> - niveau IVb de l'Éducation Nationale. Personnel occupant un emploi de maîtrise, titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V), - niveau IVc de l'Éducation Nationale. Personnel occupant un poste d'agent de maîtrise et titulaire du cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.	<u>1^{er} échelon :</u> L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées, nécessitant : - soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée, - soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveau I. <u>2^{ème} échelon :</u> L'activité est caractérisée par l'exécution de suite de tâches très qualifiées et interdépendantes. Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur des personnes de niveaux I et II et est limitée à l'organisation simple du travail des personnes ainsi dirigées et à leur contrôle. <u>3ème échelon :</u> <u>L'activité</u> est caractérisée par l'exécution : - soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité, - soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur des personnes de niveaux I et II et comporte l'organisation complète du travail et des personnes ainsi dirigées, et leur contrôle.

Niveau IV	
<u>Type d'activité :</u> - responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est structurée. - mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées. - une compétence reconnue dans l'activité déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, lorsque l'entreprise est structurée. <u>Autonomie :</u> - 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. <u>Responsabilité :</u> - 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. <u>Niveau de connaissances :</u> - Niveau IV a de l'Education Nationale. Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.), soit 3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré. Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (B.E.I), et du brevet d'enseignement commercial (B.E.C.).	<u>1^{er} échelon :</u> L'activité est caractérisée par : - une initiative sur le choix des procédés habituellement utilisés dans l'entreprise, - le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que, techniques, commerciales et administratives. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus. <u>2^{ème} échelon :</u> L'activité est caractérisée par : - la nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre les méthodes ayant fait l'objet d'application similaire, - la recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux II à III, éventuellement, avec l'aide d'un agent de maîtrise de qualification moindre. <u>3^{ème} échelon :</u> L'activité est caractérisée par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes, - la modification importante des méthodes, procédés et moyens, - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci peut s'exercer avec l'aide d'agents de maîtrise de qualification moindre. La liaison avec le chef hiérarchique (agent de maîtrise niveau V – cadre ou chef d'entreprise) est permanente.

Niveau V	
<u>Type d'activité :</u> - 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. <u>Autonomie :</u> - 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. <u>Responsabilité :</u> - large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité avec dans le cas du personnel d'encadrement, animation professionnelle des hommes qui en dépendent, éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise de niveaux III et IV. <u>Niveau de connaissance :</u> - niveau III de l'Éducation Nationale. Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).	<u>1^{er} échelon :</u> L'activité est caractérisée par : - la responsabilité d'activités diversifiées, - la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût. Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes. <u>2^{ème} échelon :</u> L'activité est caractérisée par : - la responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination, - la prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, - l'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes. Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe. <u>3^{ème} échelon :</u> - L'activité est caractérisée par la responsabilité de concevoir, d'élaborer et de mettre en œuvre les solutions les plus adaptées dans son secteur d'activité en ayant pour seules directives les objectifs et les règles de gestion élaborées sous la responsabilité du chef d'entreprise ou d'un cadre. - Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement sauf embauchage, promotion, licenciement et autres responsabilités du domaine des cadres. Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.

Article 15 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles

Pour faciliter le classement des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, un certain nombre de “filières” et d’emplois au sein de ces filières sont donnés ci-après à titre d’exemple, en application des définitions générales de l’article 14, lesquelles sont et restent dans tous les cas l’élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel relevant des professions visées à l’article 1.

Les filières sont représentées de la manière suivante :

- Des exemples d’emploi avec des indications générales non exhaustives des tâches ou fonctions relevant de cet emploi.
- Pour tout emploi non catalogué, il suffira de se reporter aux définitions de l’article 14 pour déterminer le niveau et l’échelon qui lui correspond.
- Le fait que les exemples des niveaux et échelons inférieurs ne soient pas répétés aux catégories et échelons supérieurs n’exclut pas l’exécution temporaire des prestations mentionnées aux catégories et échelons inférieurs.

Chefs d’équipe :

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

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

I. – Filière ouvriers - Conduite de véhicules automobiles

Niveau I

3^{ème} échelon : Ouvrier – 0 2

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

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

- comptes rendus sommaires de journée,
- ...

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - 0 3

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

- conduite de véhicules de livraison, en assurant avec soin, éventuellement, le chargement et le déchargement, le rangement à destination du matériel et des matériaux livrés,
- ou conduite de véhicules poids lourds, à l'exclusion de ceux munis d'équipement spécialisé tel que : grue de manutention, malaxeur, nacelle..., en participant éventuellement au chargement et au déchargement avec :

- arrimage et calage du chargement,
- vérification des niveaux de fluide moteur,
- entretien courant du véhicule qui lui est affecté, tel que nettoyage et, éventuellement, graissage et vidange,
- comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié – OHQ

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

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

Niveau I

2^{ème} échelon : Ouvrier - 0 1

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - 0 2

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - 0 3

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié – OHQ

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

III. – Filière ouvriers – Industrie routière

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - OM

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O1

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

- arrosage,
- balayage,
- régalage de matériaux,
- sablage, gravillonnage,

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié – OHQ

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

IV – Filière ouvriers – Travaux de terrassements mécaniques

(Conduite d'engins)

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié – OHQ

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

V. Filière ouvriers – Voie urbaine, canalisations et assainissement

(Petits terrassements - Pavage et pose de bordures, dalles, asphalte,
Etanchéité - Travaux d'égout - Canalisations.)

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

- aide spécialisé des ouvriers qualifiés,
- suivant un profil indiqué, travaux de terrassements ordinaires et de mise en place des matériaux de formes planes,

- travaux de percement et de démolition dans le sol avec utilisation éventuelle d'outils pneumatiques simples,
- dosage, selon instructions reçues et fabrication à la bétonnière usuelle ou au malaxeur des bétons ou des mortiers couramment utilisés,
- répandage au balai ou à la lance des émissions ou des produits similaires,
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité (automoteurs ou statiques) tels que ceux de la catégorie B, en vérifiant les niveaux de fluide et en assurant le nettoyage,
- ...

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

- travaux de terrassement avec dressement et réglage suivant un profil indiqué,
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité d'utilisation élémentaire, tels que ceux de la catégorie C, avec vérification des niveaux de fluide, nettoyage, comptes-rendus de journée,
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

- travaux simples de pavage ou de pose de bordures ou de dallages,
- travaux simples d'asphalte,
- boisage et blindage en terrain ordinaire jusqu'à 2,50 mètres de profondeur,
- travaux de pose, coupes de canalisations en tous matériaux suivant un profil indiqué,
- équipements et ouvrages simples d'assainissement,
- ouvrages simples de maçonnerie ou de béton (armé ou non),
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation simple, tels que ceux de la catégorie D, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide,

entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement graissage et vidange, aide aux réparations, comptes rendus de journée et, éventuellement, tenue du livre de bord,

- - ...

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

- travaux courants de pavage,
- étanchéité en asphalte : scellements, raccords et protection par chape de bitume,
- chapes flottantes en sous-couche de revêtement de sol,
- asphaltage en voirie y compris travaux préparatoires courants (formes et chapes),
- travaux courants de boisage et blindage à toutes profondeurs,
- travaux de canalisations et équipements, sauf canalisations acier et canalisations de gaz en charge,
- ouvrages courants de maçonnerie ou de béton (armé ou non),
- conduite ou fonctionnement d'engins de la spécialité, d'utilisation courante, tels que ceux de la catégorie E, avec vérification et complément éventuel des niveaux de fluide, entretien courant tel que nettoyage de son engin et, éventuellement, graissage et vidange, dépannage élémentaire et aide aux réparations, comptes rendus de journée et tenue du livre de bord,
- ...

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier professionnel - P 3

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

- travaux plus élaborés de pavage et de dallage,
- travaux plus élaborés de canalisations et équipements, sauf canalisations acier et canalisations de gaz en charge,
- travaux d'étanchéité y compris leur préparation et leur protection,

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié – OHQ

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

VI. – Filière ouvriers – Forages et fondations spéciales

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

- aide des ouvriers qualifiés,

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

VII. Filière ouvriers - Manutentions verticales

(Conduite d'engins pour manutentions verticales - Montage - Grutage)

Niveau 1

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

- conduite de treuils simples,
- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

- conduite de grues fixes, ou de grues mobiles simples de chantier, ou de grues à tour distributrices, ou de ponts roulants, en effectuant les manœuvres simples, avec participation au montage et au démontage de l'engin, à son équipement et déséquipement,
- déplacement, à titre occasionnel sur route et pour de petits parcours, de la grue mobile simple de chantier qui lui est affectée,
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier hautement qualifié - OHQ

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

VIII. – Filière ouvriers – Montage – Montage-levage

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

- rangements,
- manutention de terre, de matériaux, ...
- nettoyage,
- gardiennage de chantier, de dock, ...
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier – O 1

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

- approvisionnement manuel, au sol, des ouvriers qualifiés,
- travaux manuels simples,
-
- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

montage-levage, manœuvre des appareils simples ou à bras,

- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

- travaux courants d'assemblage, de désassemblage, d'élingage, de désélingage, de couverture, de bardage,
- conduite de treuils ordinaires de la spécialité,
- réalisation de calages courants,
- amarrages et haubanages courants,
- équipement des appareils simples de montage ou de montage-levage avec mise en place de mouflage et de poulies de retour,
- découpage au chalumeau toutes positions,

- soudures à l'arc pour travaux courants,
- utilisation éventuelle sur le chantier des services des grues ordinaires sans les conduire,
- ...

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

Pour le montage :

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

Pour le montage-levage :

- exécution des amarrages,
- équipement des appareils de levage ordinaire,
- conduite des treuils à un ou plusieurs tambours,
- haubanage classique avec choix des amarrages et ancrages,
- exécution des échafaudages nécessaires,

- mise en place et réglage des pièces classiques,
- soudures à l'arc pour travaux plus élaborés,
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

IX. – Filière ouvriers – Gros œuvre – Bâtiment et génie civil

(Maçonnerie - Pierre de taille - Béton armé - Techniques industrialisées - Plâtrerie - Carrelages.)

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

- rangements,
- manutention de terre, de matériaux... Chargements et déchargements,
- nettoyage,
- gardiennage de chantier ou de dock,
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

- fabrication manuelle du béton et des mortiers,
- aide des ouvriers qualifiés,
- personnel effectuant : piochages, piquetages ordinaires, utilisant des outils pneumatiques simples,
- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

- dosage, selon instructions reçues, fabrication à la bétonnière usuelle des bétons et mortiers couramment utilisés,
- façonnage ou assemblage d'armatures élémentaires en usine,
- ...

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

- maçonnerie à un parement, enduits entre repaires, préparation des surfaces, ragréages et raccords simples,
- ouvrages simples en béton armé,
- assemblage, mise en place, réglage des éléments de coffrage, mise en place des réservations
- sur instructions et coulage,

- participation à la pose, au réglage et au scellement des éléments préfabriqués,
- exécution des travaux simples de carrelages, faïences ou mosaïques en pose traditionnelle ou
- collée, au sol ou sur les murs,
- exécution des travaux de démolition traditionnelle,
- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1er échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié – OHQ

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

X. – Filière Ouvriers - Aménagement

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

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

- travaux simples de peinture industrielle,
- fabrication d'éléments de staff plan et uni,
- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

- enduits, collage et mises en teinte courants,
- petite vitrerie courante,
- travaux simples de patine ou filage,
- prise de mesures, découpage et pose courants, en atelier ou sur chantier, de produits verriers,
- pose et aménagements de produits trempés simples,
- pose de glace d'installations et accessoires s'y rattachant,
- travaux courants de ravalement à l'échafaudage,
- mise en place des échafaudages volants ne présentant pas de difficultés particulières,
- pose du parquet mosaïque collé avec ou sans sous-couche, ou pose à plat ou en escalier, droit de revêtements en dalles et lés collés, à l'exclusion du linoléum, de la moquette et du plastique tendu, y compris travaux accessoires,
- travaux courants de peinture industrielle,
- travaux courants de tapisserie, en atelier ou en ville,
- ...

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

- mise en teinte, recherche de tons élaborés,

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié – OHQ

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

XI. – Filière Ouvriers – Canalisation acier

(Tuyautage - Soudure - Cintrage - Clampsage - Goudronnage - Enrobage)

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

XII. - Filière Ouvriers - Charpente - Menuiserie

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

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

XIII. Filière Ouvriers – Equipement électrique

(Courants forts et courants faibles)

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - OM

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

2^{ème} échelon : Ouvrier – P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

XIV. – Filière ouvriers – Etanchéité

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

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

- approvisionnement manuel des matériaux aux ouvriers qualifiés,
- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

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

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvré - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

XVI – Filière ouvriers – Construction métallique - Serrurerie

(Fenêtres -Façades métalliques - Fermetures - Stores)

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

- travaux manuels simples,
- ...

3ème échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

- aide des ouvriers qualifiés dans leurs travaux en atelier ou sur chantier, en connaissant les matériaux et outillages utilisés dans la spécialité,
- travaux sur machine simple avec réglage et équipement ou travaux simples sur machine préréglée,
- reproduction au gabarit,
- exécution de montages simples en atelier,
- aide à la pose de fermetures ou stores,
- travaux simples d'entretien, notamment graissage de fermetures ou stores,
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

- traçage d'éléments,

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

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

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

- rangements,
- manutention manuelle,
- nettoyages ordinaires,
- ...

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

XVIII – Filière ouvriers – Installations thermiques - Isolation – Insonorisation

(Ventilation - Climatisation - Isolation thermique industrielle
Isolation thermique de bâtiments -Insonorisation et correction acoustique).

Niveau I

1^{er} échelon : Ouvrier Manœuvre - O M

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier - O 1

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

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

3^{ème} échelon : Ouvrier - O 2

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : Ouvrier - O 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 1

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

- en atelier ou sur chantier, soudures et brasures sur tuyauteries basse pression,
- mise en place d'éléments climatisants,
- préparation et mise en place par raccords par soudure oxyacétylénique des tuyauteries de moyen diamètre,
- mise en place et raccordement de gaines et matériels simples de ventilation,
- traçage d'éléments simples en tôle,
- travaux simples de moulurage, roulage, perçage, pose d'isolants,
- montage d'ossatures simples et d'éléments de rive,
- pose des panneaux et bacs de fixation simple sans traçage,
- exécution de plafonds collés simples,
- ...

3^{ème} échelon : Ouvrier Professionnel - P 2

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

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

Niveau III

1^{er} échelon : Ouvrier Professionnel - P 3

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

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

2^{ème} échelon : Ouvrier Hautement Qualifié - OHQ

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

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

Niveau I

1^{er} échelon : E 1

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau I, 1er échelon décrits page 6, tels que :

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

2^{ème} échelon : E 2

Employé répondant aux critères et aux définitions de niveau I, 2ème échelon décrits page 6, tels que :

- dactylographe débutante,
- tireur de plans,
- ...

3^{ème} échelon : E 3

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

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

Niveau II

1^{er} échelon : E 4

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1^{er} échelon décrits page 7, pouvant travailler au moyen d'un terminal informatique, tels que :

- dactylographe :

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

- - employé de travaux administratifs :

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

- - aide-comptable - teneur de livres :

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

- - ...

2^{ème} échelon : E 5

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 2^{ème} échelon décrits page 19 pouvant travailler sur terminal informatique tels que :

- - Sténodactylographe qualifiée :

Susceptible d'effectuer tous travaux administratifs annexes. Capable de 40 mots-minute, ne faisant pas de faute d'orthographe, sachant contrôler son travail et le présentant de façon satisfaisante. Assure les communications téléphoniques. Capable d'émettre tout message sur machine télex.

- - Employé administratif :
- Assure tous travaux administratifs : contrôle d'activité, pointage des temps...
- Vérifie tous les éléments transmis. Responsable de leur bonne conformité.
- - ...

3^{ème} échelon : E 6

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 3^{ème} échelon, décrits page 7 pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique, tels que :

- - Secrétaire de bureau :

Bonne présentation. Effectue, outre les travaux de dactylographie, toutes les opérations administratives, techniques ou commerciales sous les ordres du responsable du service. Rédige les correspondances courantes d'après des directives ou des modèles standards. Capable d'émettre des messages sur machine télex.

- Employé administratif qualifié :

En plus des écritures courantes, chargé d'effectuer avec une certaine initiative des tâches administratives, techniques ou commerciales, comportant de l'organisation. Capable de tenir des fichiers.

- Comptable :

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

- - ...

Niveau III

1^{er} échelon : E 7

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

- Secrétaire de direction :
- Collaborateur immédiat d'un directeur ou d'un chef d'entreprise. Effectue tous travaux de sténodactylographie et analogues. Rédige ou établit la correspondance sous les directives et dans des limites déterminées. Prépare et réunit les éléments de travail de son patron.
- Employé administratif hautement qualifié :
- Employé expérimenté connaissant bien tous travaux administratifs, comptables, statistiques, et/ou techniques dont il est chargé, capable de résoudre seul les questions courantes selon un processus standardisé ou avec l'assistance d'agents plus qualifiés dans le cas de travaux inhabituels. Assure le suivi des travaux dont il a la charge.
- Comptable :
- Agent provenant généralement de l'échelon précédent chargé de réaliser de manière autonome et selon un processus déterminé les travaux de comptabilité pour lesquels ses connaissances professionnelles et son expérience lui donnent la possibilité de

prendre des initiatives simples.

- - ...

2^{ème} échelon : E 8

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2^{ème} échelon décrits p. 8, pouvant travailler sur terminal ou fichier informatique, tel que :

- Agent confirmé de service administratif, technique ou commercial :

Ayant des connaissances théoriques et pratiques qui lui permettent de remplir, sous les ordres d'un supérieur hiérarchique ou du chef d'entreprise, toutes les fonctions relevant des services administratifs. Assume la responsabilité de ses travaux. Etablit des comptes-rendus, rapports... Peut effectuer des études ponctuelles accompagnées éventuellement de propositions.

- Comptable confirmé :
- Comptable possédant une expérience et des compétences professionnelles lui permettant de déterminer les données intermédiaires, de procéder à des vérifications ou mises au point pendant l'exécution des travaux dont il est chargé. Il analyse et contrôle les documents informatiques des différents centres d'activité ou de l'extérieur, en extrait les renseignements destinés à la direction ou à l'extérieur.
- Agit en liaison avec tous les services (techniques, technico-commerciaux...).

Niveau IV

1^{er} échelon : Employé - E 10

Employé répondant aux critères et aux définitions du niveau IV, 1^{er} échelon décrits p. 9, tels que :

- Agent très qualifié de service administratif, technique ou commercial :
- En plus des fonctions de l'échelon précédent, en raison d'une expérience plus complète étudie les textes administratifs et réglementaires, etc...
- Effectue les analyses et établit les notes de synthèse permettant les prises de décisions.
- ...

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

Niveau II

1^{er} échelon : Technicien - T 1

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 1er échelon décrits p. 19, tel que :

- - Aide-opérateur de laboratoire :

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

- ...

2^{ème} échelon : Technicien - T 2

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 2ème échelon décrits p. 19, tel que :

- Dessinateur détaillant :

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

- Opérateur géomètre :

Assure sous le contrôle et la responsabilité d'un opérateur ou d'un technicien, les travaux habituels de son métier avec les appareils courants de la profession : levés et nivellement, implantation d'ouvrages, contrôle de l'exécution, métrés, etc...

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

- ...

3^{ème} échelon : Technicien - T 3

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau II, 3ème échelon décrits p. 7, tel que :

- Dessinateur d'exécution :

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

- Opérateur de laboratoire :

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

- ...

Niveau III

1^{er} échelon : Technicien - T 4

Agent répondant aux critères et définitions du niveau III, 1er échelon décrits p. 8, tel que :

- Dessinateur "petites études" 1er degré :

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

- ...

2^{ème} échelon : Technicien - T 5

Agent répondant aux critères et définitions du niveau III, 2ème échelon décrits p. 9, tel que :

- Dessinateur "petites études" 2ème degré :

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

- Technicien de laboratoire 1er degré :

Dans le cadre d'essais normalisés, conduit une étude en laboratoire ou sur terrain.

Utilise des appareils de précision tels que balances classiques au gramme ou au décigramme, pesées, en fait les réglages et éventuellement les dépannages simples.

Sous le contrôle d'un technicien de laboratoire d'échelon supérieur, peut effectuer certaines opérations de fabrication expérimentales ou semi-industrielles, en assure le contrôle et vérifie les consommations ; peut assurer les rapports avec chantiers et usines.

- Géomètre topographe - technicien géomètre :

A l'expérience de son métier ou une formation suffisante lui permettant d'effectuer toutes opérations topographiques.

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

- ...

Niveau IV

1^{er} échelon : Technicien - T 7

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau IV, 1er échelon décrits p. 9, tel que :

- Dessinateur spécialiste :

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

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

Dialogue efficacement avec les techniciens.

- Technicien de laboratoire 2ème degré :

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

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

- ...

2^{ème} échelon : Technicien - T 8

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau IV, 2ème échelon décrits p. 9, tel que :

- Dessinateur projeteur 1er degré :

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

- ...

3^{ème} échelon : Technicien - T 9

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau IV, 3ème échelon décrits p. 9, tel que :

- Technicien de laboratoire 3ème degré :

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

• ...

Niveau V

1^{er} échelon : Technicien - T 10

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau V, 1er échelon décrits p. 10, tel que :

- Dessinateur - projeteur 2ème degré :

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

• ...

2^{ème} échelon : Technicien - T 11

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau V, 2ème échelon décrits p. 10, tel que :

- Chef de section de laboratoire :

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

- Dessinateur - projeteur - calculateur :

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

- Géomètre topographe projeteur :

En plus des fonctions du technicien géomètre topographe, en raison d'une expérience confirmée dans une spécialité, étudie et réalise seul ou avec l'aide d'opérateurs ou de techniciens un tracé répondant aux caractéristiques imposées en donnant une solution économique, rationnelle et pratique.

• ...

3^{ème} échelon : Technicien - T 12

Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau V, 3ème échelon décrits page 10, responsable d'activités diversifiées en assurant leur coordination, avec mise en application d'une très haute technicité.

XXI. – Agents de maîtrise

1 - Définition générale de l'Agent de Maîtrise

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

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

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

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

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

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

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

Les fonctions techniques des agents de maîtrise sont celles qui sont décrites page 8 pour le niveau III (1^{er} échelon-3^{ème} échelon), page 9 pour le niveau IV (1^{er} échelon-3^{ème} échelon), page 10 pour le niveau V (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelons).

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

Niveau III

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

Cette responsabilité implique de :

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

- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées,
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais),
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions,
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses,
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

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

Niveau IV

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau V

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 de :

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

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

► Chapitre II — Rémunérations

Article 16 : Rémunération conventionnelle

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

Tableau des coefficients hiérarchiques *					
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
1 ^{er} échelon	SMG	188	231	274	314
2 ^{ème} échelon	176	202	246	287	344
3 ^{ème} échelon	179	216	264	302	364

** Modifié par avenant salarial n° 31 du 21 mai 2014*

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

Coefficient hiérarchique x valeur du point

**La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} janvier 2016 à 905 FCFP
et à compter du 1^{er} mai 2016 à 907 FCFP**

(Avenant salarial n° 37 du 18 novembre 2015)

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

3. Mensualisation - taux horaire :

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

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

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalence, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel, convenu, incluant ces majorations conformément à l'article 60 de l'accord interprofessionnel territorial(2).

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

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

4. Révision de la valeur du point :

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

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

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

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

► **Chapitre III – Primes et indemnités**

Article 17 : Prime d'ancienneté

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

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

Article 18 : Prime d'outillage

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

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

Article 19 : Primes d'emplois

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

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

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

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

En outre, des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de

certaines travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc... ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Article 20 : Prime de hauteur

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

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

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

Article 21 : Prime de chaleur

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

Article 22 : Prime de panier

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

Article 23 : Déplacements - Missions

1. Trajets pour se rendre sur les chantiers :

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

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

2. Frais occasionnés par les déplacements :

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

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

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

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

3. Voyage aller-retour :

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

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

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

4. Elections tombant lors de déplacements :

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

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

5. Conditions particulières :

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

► Chapitre IV - Durée du travail

Article 24 : Heures supplémentaires

1. Contingent :

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

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

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

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

3. Heures majorées :

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

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

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

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

Article 25 : Indemnisation intempéries

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

2 - L'arrêt de travail en cas d'intempéries est décidé par l'entrepreneur ou par son représentant sur le chantier, après consultation du personnel concerné, compte tenu de la

définition ci-dessus et sachant qu'il ne doit y avoir recours à un arrêt de travail que dans des cas strictement limités (travaux impossibles à exécuter, travaux exposant les travailleurs à un danger).

3 - Dans l'attente de pouvoir appliquer les dispositions des articles L.731 et suivants du code du travail, les employeurs s'efforceront de limiter autant que possible les variations du salaire mensuel liées aux arrêts pour cause d'intempéries de la façon suivante :

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

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

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

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

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

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

► Chapitre V - Jours fériés chômés - Congés

Article 26 : Jours fériés chômés

Modifié par avenant n° 37 du 18 novembre 2015.

Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics à compter du 1^{er} janvier 2016, les huit jours fériés ci-après : 1^{er} janvier - lundi de Pâques - 1^{er} mai – Jeudi de l'Ascension – lundi de Pentecôtes - 14 juillet – 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 24 ci-dessus et de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial(3).

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(4) sont chômés, ils ne portent pas réduction de la rémunération mensuelle et ne peuvent donner lieu à récupération.

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

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

Article 27 : Congés exceptionnels

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

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

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

► Titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et aux cadres

Article 1 : Dispositions générales

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

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

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

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

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

Article 2 : Classifications

POSITION A

Ingénieur ou cadre débutant :

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

POSITION B

Catégorie 1 :

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

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

Catégorie 2 :

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

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

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

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

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

POSITION C

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

- qui a à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou cadres des positions précédentes placés sous son autorité,
- ou qui a des responsabilités équivalentes. Il doit assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par son service.

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

POSITION D

Positions supérieures :

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

Article 3 : Appointements réels

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

Le forfait global est calculé conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord interprofessionnel territorial.

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

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

Article 4 : Appointements minimaux

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 2016*	
	Au 1 ^{er} janvier	Au 1 ^{er} mai
Position A	3 768 837	3 777 082
Position B Catégorie 1	4 515 843	4 525 722
Catégorie 2	5 859 365	5 872 184
Position C	7 496 235	7 512 635

* Avenant n° 37 du 18 novembre 2015.

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

Ils ne comprennent pas la prime de fin d'année définie à l'article 7.

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

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

Article 5 : Modification du contrat de travail initial - Mutation

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

1 - Mutation

a) 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. Cette disposition n'est pas applicable dans le cas d'une mutation résultant d'une restructuration.

c) Hors du Territoire :

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

2 - En cas de changement de résidence

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

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

Article 6 : Promotion - Perfectionnement

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

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

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

Article 7 : Prime de fin d'année

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

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

Article 8 : Indemnité pour utilisation de véhicule personnel

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

Article 9 : Congés supplémentaires

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

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

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

Article 10 : Maladie

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

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

Article 11 : Préavis réciproque

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

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

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

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

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

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

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

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

Article 12 : Départ en retraite

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

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

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

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

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

Article 13 : Caisse de retraites des Ingénieurs et Cadres

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

► Titre IV - Dispositions diverses

Article 1 : Heures pour recherche d'emploi

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

Article 2 : Cumuls d'emplois

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

Travail clandestin

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

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

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

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

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

Article 3 : Avantages acquis

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

Article 4 : Dépôt - Signature - Extension

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

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

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

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

Fait à Nouméa, le 27 Septembre 1985

Représentants des employeurs :

- Fédération Artisanale de N.C.
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics
- Fédération Patronale de Nouvelle-Calédonie

Représentants des salariés :

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)
- Confédération Générale du Travail de Nouvelle-Calédonie (CGTNC)
- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union des Syndicats des Ouvriers et Employés de NC (USOENC)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

ANNEXE 1

Tableau des catégories d'engins et matériels

CATÉGORIES : A - B - C - D – E

FILIERES

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

CATÉGORIE A

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

CATÉGORIE B

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

- fondoir - dégourdisseur,
- cuve de stockage de liants,
- rampe de liants,
- sécheurs,
- bétonnière de plus de 500 litres.

CATÉGORIE C

- engins de chargement discontinu de puissance inférieure à 75 CV,
- avant-trains tracteurs sur chantier ou en atelier,
- pompe à béton,
- centrale à béton ordinaire de chantier,
- sondeuse de reconnaissance à une profondeur inférieure à 50 mètres,
- engin simple de forage,
- petit finisseur pour répannage simple de matériaux enrobés,
- engin de stabilisation de sol à petite production,
- centrale d'enrobage ou de malaxage à froid,
- compacteur automoteur sur pneus ou autres types inférieurs à 25 tonnes,
- pelles mécaniques ou hydrauliques de puissance inférieure à 60 CV ou chargeuses pelleteuses de même puissance,
- compacteurs automoteurs sur pneus ou autres types inférieurs à 25 tonnes,
- camions dumpers ou tombereaux automoteurs de chantier de puissance inférieure à 200 CV,
- petits scrapers automoteurs de puissance inférieure à 150 CV,
- tracteurs bulldozers à chenilles ou pneus de puissance inférieure à 75 CV.

CATÉGORIE D :

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

CATÉGORIE E :

- engins de chargement discontinu de puissance supérieure à 180 CV,
- engins de forage de pieux en tous diamètres,
- finisseur à grande production pour répannage de matériaux enrobés,
- engin de stabilisation de sol à grande production,
- slip-form,
- centrale d'enrobage à chaud d'une production supérieure à 60 tonnes/heure sans réglage électronique,

- appareillage de ré pandage et de réglage sur finisseur à grande production,
- motor-grader ou niveleuse automotrice,
- pelles mécaniques ou hydrauliques de puissance supérieure à 120 CV ou chargeuses pelleteuses de même puissance,
- tracteurs bulldozers à chenilles ou pneus de plus de 300 CV,
- niveleuse automotrice de 130 CV et plus.

ANNEXE II

GRILLE DES CLASSIFICATIONS

Niveaux	Échelons	Coefficient	Ouvriers	Employés	Employés techniques	Agents maîtrise et assimilés	Coefficient
I	1 ^{er}	SMG	O M	E 1			
	2 ^{ème}	176	O 1	E 2			
	3 ^{ème}	179	O 2	E 3			
II	1 ^{er}	188	O3	E 4	E T 1		
	2 ^{ème}	202	P 1	E 5	E T 2		
	3 ^{ème}	216	P 2	E 6	E T 3		
III	1 ^{er}	231	P 3	E 7	E T 4	A M 1	247,17
	2 ^{ème}	246	H Q	E 8	E T 5	-	
	3 ^{ème}	264		E 9	E T 6	A M 2	282,48
IV	1 ^{er}	274		E 10	E T 7	A M 3	293,18
	2 ^{ème}	287			E T 8	-	
	3 ^{ème}	302			E T 9	A M 4	323,14
V	1 ^{er}	314			E T 10	A M 5	335,98
	2 ^{ème}	344			E T 11	A M 6	368,08
	3 ^{ème}	369			E T 12	A M 7	394,83

(Avenant n° 29 du 14 décembre 2012)

Arrêté n° 1545 du 9 décembre 1985 portant extension de l'accord professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics.
--

Article 1

Les dispositions de l'accord professionnel du Bâtiment et des Travaux Publics, conclu en commission mixte paritaire le 27 septembre 1985, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux Publics »

Article 1

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

. 595 F. à compter du 1^{er} avril 1987

. 600 F. à compter du 1^{er} septembre 1987

Article 2

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

	Rémunération annuelle 1987
Position A	2 550 000
Position B	
Catégorie 1	3 050 000
Catégorie 2	3 970 000
Position C	5 085 000

Fait à Nouméa, le 5 mars 1987

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 1946 du 30 juillet 1987 portant extension de l'avenant du 5 mars 1987 à l'accord professionnel du bâtiment et des travaux publics
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 5 mars 1987 à l'accord professionnel du bâtiment et des travaux publics conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment -Travaux Publics »

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

. 610 F à compter du 1^{er} juillet 1988

Fait à Nouméa, le 20 Juin 1988

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 1981 du 17 août 1988 relatif à l'extension de l'avenant du 20 juin 1988 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics ».

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 20 juin 1988 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics» conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment -Travaux Publics »

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

. 620 F. à compter du 1^{er} avril 1989

. 630 F. à compter du 1^{er} juillet 1989

Fait à Nouméa, le 2 Mars 1989

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 795 du 4 avril 1989 relatif à l'extension de l'avenant du 2 mars 1989 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics»

Article 1

Les dispositions de l'avenant du 2 mars 1989 à l'accord professionnel de la branche «Bâtiment-Travaux Publics» conclu le 27 Septembre 1985, entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés, représentatives sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant n° 4 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments -Travaux Publics »

Article 1

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

- 635 F. à compter du 1^{er} Janvier 1990

- 645 F. à compter du 1^{er} Juin 1990

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

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

Fait à Nouméa, le 7 Décembre 1989

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 821-T du 15 février 1990 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 7 décembre 1989 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 décembre 1989 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics », conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1

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

- 650 F. à compter du 1^{er} Janvier 1991

- 655 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 de la branche "Bâtiment – Travaux Publics", signé le 27 Septembre 1985, de la façon suivante :

- 1^{er} échelon : 125

- 2^{ème} échelon : 135

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 19 Décembre 1990

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 19 décembre 1990 à l'accord professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 6 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1 : Valeur du point

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

. 660 F. à compter du 1^{er} Janvier 1992

. 665 F. à compter du 1^{er} Juillet 1992

Article 2

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

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

Fait à Nouméa, le 10 décembre 1991

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Syndicat des Entrepreneurs de Travaux Publics

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 décembre 1991 à l'accord professionnel de la branche "Bâtiment et Travaux Publics" conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 1 : Valeur du point

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

. 670 F. à compter du 1^{er} Janvier 1993

. 673 F. à compter du 1^{er} Juillet 1993

Article 2

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

Fait à Nouméa, le 10 novembre 1992

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Fédération Artisanale

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 1221-T du 19 mars 1993 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 10 novembre 1992 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 10 novembre 1992, à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments -Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 8 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1 : Valeur du point

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

. 675 F. à compter du 1^{er} Janvier 1994

. 680 F. à compter du 1^{er} Juin 1994

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle 1994
Position A		2 840 000
Position B		
	Catégorie 1	3 400 000
	Catégorie 2	4 415 000
Position C		5 650 000

Fait à Nouméa, le 5 janvier 1994

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 747-T du 24 février 1994 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 5 janvier 1994 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 8 du 5 janvier 1994 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 9 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1 : Valeur du point

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

. 687 F. à compter du 1^{er} janvier 1995

. 695 F. à compter du 1^{er} juillet 1995

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle 1995
Position A	2 895 000
Position B	
Catégorie 1	3 466 000
Catégorie 2	4 500 000
Position C	5 759 000

Fait à Nouméa, le 14 décembre 1994

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale de NC
- Fédération des Métiers
- Fédération Artisanale

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 645-T du 6 février 1995 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 du 14 décembre 1994 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 1994, à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 10 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

. 700 F. à compter du 1^{er} Janvier 1996

. 702 F. à compter du 1^{er} Juillet 1996

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle 1996
Position A	2 938 000
Position B	
Catégorie 1	3 518 000
Catégorie 2	4 568 000
Position C	5 845 000

Fait à Nouméa, le 15 décembre 1995

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 563-T du 9 février 1996 relatif à l'extension de l'avenant n° 10 du 15 décembre 1995 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 du 15 décembre 1995, à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment -Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 11 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

. 705 F. à compter du 1^{er} Janvier 1997

. 710 F. à compter du 1^{er} Juillet 1997

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 de la branche « Bâtiment – Travaux Publics », signé le 27 septembre 1985, de la façon suivante :

- 1^{er} échelon : 130

- 2^{ème} échelon : 138

Article 3

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

		Rémunération annuelle 1997
Position A		2 965 000
Position B		
	Catégorie 1	3 551 000
	Catégorie 2	4 610 000
Position C		5 899 000

Fait à Nouméa, le 3 Décembre 1996

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 175-T du 15 janvier 1997 relatif à l'extension de l'avenant n° 11 du 3 décembre 1996 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 du 3 décembre 1996 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 12 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

. 716 F. à compter du 1^{er} Janvier 1998

. 722 F. à compter du 1^{er} Juillet 1998

Article 2

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

	Rémunération annuelle 1998
Position A	3 013 000
Position B	
Catégorie 1	3 609 000
Catégorie 2	4 685 000
Position C	5 995 000

Fait à Nouméa, le 9 décembre 1997

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Arrêté 531-T du 30 janvier 1998 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 9 décembre 1997 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 du 9 décembre 1997 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 13 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

- 724 F. à compter du 1^{er} Janvier 1999

- 726 F. à compter du 1^{er} Juillet 1999

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 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics », de la façon suivante :

- 1^{er} échelon : 132

- 2^{ème} échelon : 139

- 3^{ème} échelon : 151

Article 3

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

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

Fait à Nouméa, le 25 novembre 1998

Représentants des employeurs :

- Fédération Patronale
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés :

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

Arrêté 691-T du 5 février 1999 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 25 novembre 1998 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 du 5 février 1998 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Avenant salarial n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

- 730 F. à compter du 1^{er} Janvier 2000

- 733 F. à compter du 1^{er} Juillet 2000

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

- 733 F au 1^{er} janvier 2000.

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 1 définis au premier paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment - Travaux Publics », de la façon suivante :

- 1^{er} échelon : 135	- 2^{ème} échelon : 141
(98 955 F)	(103 353 F)

Article 3

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

	Rémunération annuelle 2000	
	Au 1 ^{er} janvier 2000	Au 1 ^{er} juillet 2000
Position A	3 054 738	3 067 292
Position B		
Catégorie 1	3 659 049	3 674 087
Catégorie 2	4 750 027	4 769 548
Position C	6 078 306	6 103 285

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 21 janvier 2000

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 2000-603/GNC du 6 avril 2000 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 21 janvier 2000 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
(revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 du 21 janvier 2000 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Avenant salarial n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

- 738 F. à compter du 1^{er} Janvier 2001

- 743 F. à compter du 1^{er} Juillet 2001

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

- 100 000 F au 1^{er} janvier 2001 et à
- 100 678 F au 1^{er} juillet 2001.

Article 2

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

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2001
Position A		3 098 665
Position B	Catégorie 1	3 711 667
	Catégorie 2	4 818 333
Position C		6 165 713

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 28 décembre 2000

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

**Arrêté n° 2001-641/GNC du 14 mars 2001 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 28 décembre 2000 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
(revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 du 28 décembre 2000 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Avenant salarial n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

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

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

Article 2

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

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

Article 3

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.

Fait à Nouméa, le 6 décembre 2001

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2002-109/GNC du 17 janvier 2002 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 6 décembre 2001 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 du 6 décembre 2001 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 17 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

- 758 F. à compter du 1^{er} janvier 2003

- 762 F. à compter du 1^{er} juillet 2003

Article 2

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

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2003
Position A		3 180 300
Position B	Catégorie 1	3 812 000
	Catégorie 2	4 945 230
Position C		6 329 000

Article 3

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 27

Fait à Nouméa, le 21 novembre 2002

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

Représentants des salariés :

- Fédération des Cadres et Collaborateurs de NC (FCCNC)

- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)

- Confédération Française de l'Encadrement CGC (CFE-CGC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

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

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

Arrêté n° 2003-187/GNC du 6 février 2003 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 17 du 21 novembre 2002 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 21 novembre 2002 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

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

Article 2

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

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2004
Position A		3 214 000
Position B	Catégorie 1	3 852 000
	Catégorie 2	4 998 000
Position C		6 396 000

Article 3

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

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

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 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 3 décembre 2003.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2004-251/GNC du 19 février 2004 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 18 du 3 décembre 2003 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 18 du 3 décembre 2003 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

- 772 F. à compter du 1^{er} février 2005

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

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

Article 3

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

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} février 2005
Position A		3 231 000
Position B	Catégorie 1	3 873 000
	Catégorie 2	5 025 000
Position C		6 430 000

Article 4

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

Article 5

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

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

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} février 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 24 janvier 2005.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC

- Fédération des Métiers et Entreprises de NC

- SP - BTP

Représentants des salariés :

- Union des Secteurs Généraux du Commerce et de l'Industrie de NC (USGCINC)

- Union Territoriale Force Ouvrière (CGT - FO)

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

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

Arrêté n° 2005-1695/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 19 du 24 janvier 2005 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » (revalorisation annuelle des salaires minimaux)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 19 du 24 janvier 2005 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » signé le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

- 781 F. à compter du 1^{er} février 2006

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques – Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	SMG	170	216	266	311
2^{ème} échelon	150	183	231	281	341
3^{ème} échelon	158	196	251	296	366

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

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

Article 3

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

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} février 2006
Position A	3 277 000
Position B Catégorie 1	3 928 000
Catégorie 2	5 097 000
Position C	6 522 000

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} février 2006 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 11 janvier 2006.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 11 janvier 2006 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 21 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

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

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques – Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	SMG	171	217	267	312
2^{ème} échelon	155	184	232	282	342
3^{ème} échelon	159	197	252	297	367

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

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III - Dispositions relatives aux **ingénieurs et cadres**, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2007
Position A	3 324 000
Position B Catégorie 1	3 984 000
Catégorie 2	5 169 000
Position C	6 614 000

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Nouméa, le 22 novembre 2006.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 22 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

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

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques – Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	SMG	171	218	268	312
2^{ème} échelon	155	185	233	283	342
3^{ème} échelon	159	198	253	298	367

Agents de maîtrise

1^{er} échelon	AM 1 233	AM 3 286,5	AM 5 333,7
2^{ème} échelon	-	-	AM 6 365,8
3^{ème} échelon	AM 2 270,5	AM 318,6 4	AM 7 392,5

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III - Dispositions relatives aux **ingénieurs et cadres**, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2008
Position A	3 392 000
Position B Catégorie 1	4 065 000
Catégorie 2	5 274 000
Position C	6 748 000

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 17 décembre 2007.

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

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

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics » signé le 17 décembre 2007 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

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

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques – Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	SMG	173	220	270	312
2^{ème} échelon	157	187	235	285	342
3^{ème} échelon	162	200	255	300	367

Agents de maîtrise

1^{er} échelon	AM 1 235	AM 3 288,5	AM 5 333,7
2^{ème} échelon	-	-	AM 6 365,8
3^{ème} échelon	AM 2 272,5	AM 320,6 4	AM 7 392,5

Article 3

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

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2008
Position A		3 456 000
Position B	Catégorie 1	4 141 000
	Catégorie 2	5 373 000
Position C		6 874 000

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2009 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 24 octobre 2008.

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- UPA
- SP - BTP

Représentants des salariés :

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

Arrêté n° 2008-5853/GNC du 16 décembre 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 24 octobre 2008 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n°24 à l'accord Professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux Publics »
--

Article 1 : Valeur du point

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

825 f. à compter du 1^{er} avril 2010

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1 ^{er} échelon	160	177	223	274	314
2 ^{ème} échelon	163	191	240	287	344
3 ^{ème} échelon	167	204	259	302	369

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

Agents de maîtrise

AM1	238.61	AM3	293.18	AM5	335.98
				AM6	368.08
AM2	277.13	AM4	323.14	AM7	394.83

Article 3

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

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} avril 2010
Position A	3 473 280
Position B	
Catégorie 1	4 161 705
Catégorie 2	5 399 865
Position C	6 908 370

Article 4

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

Fait à Nouméa, le 12 mars 2010

Représentants des employeurs :

- MEDEF NC
- CGPME
- UPA
- BTP-NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- CGT-FONC
- COGETRA- USS-NC
- USOENC
- UT-CFE-CGC

Arrêté n° 2010-1857GNC du 4 mai 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 24 du 12 mars 2010 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 25 à l'Accord Professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

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

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1 ^{er} échelon	160	181	227	274	314
2 ^{ème} échelon	165	195	243	287	344
3 ^{ème} échelon	170	209	264	302	369

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

Agents de maîtrise

AM1	242,89	AM3	293,18	AM5	335,98	
-		-	-	AM6	368,08	
AM2	282,48	AM4	323,14	AM7	394,83	

Article 3

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

Fait à Nouméa, le 12 mars 2010

Représentants des employeurs :

- CGPME
- UPA
- BTP-NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- CGT-FONC
- COGETRA- USS-NC
- USOENC
- UT-CFE-CGC

Arrêté n° 2010-2215GNC du 15 juin 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 25 du 12 mars 2010 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
--

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 26 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

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

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} échelon	165.10	186	230	274	314
2^{ème} échelon	170	200	246	287	344
3^{ème} échelon	175	214	264	302	369

Agents de maîtrise

AM1	246,10	AM3	293,18	AM5	335,98	
-		-	-	AM6	368,08	
AM2	282,48	AM4	323,14	AM7	394,83	

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2011
Position A	3 543 758
Position B	
Catégorie 1	4 246 152
Catégorie 2	5 509 437
Position C	7 048 551

Article 4

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

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 20 décembre 2010

Représentants des employeurs :

- CGPME NC
- UPA NC
- BTP-NC
- MEDEF-NC
- Chambre des métiers

Représentants des salariés :

- USTKE
- CGT-FO
- COGETRA- USS-NC
- SOENC BTP
- UTCFE CGC
- CSTNC

Arrêté n° 2011-825/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 26 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 26 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics », signé le 20 décembre 2011, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 27 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

- **868 F. à compter du 1^{er} mars 2012**

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

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

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1 ^{er} échelon	SMG	188	231	274	314
2 ^{ème} échelon	176	202	246	287	344
3 ^{ème} échelon	179	216	264	302	369

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

Agents de maîtrise

AM1	246,10	AM3	293,18	AM5	335,98	
-		-	-	AM6	368,08	
AM2	282,48	AM4	323,14	AM7	394,83	

Article 3

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} mars 2012
Position A	3 614 633
Position B	
Catégorie 1	4 331 075
Catégorie 2	5 619 626
Position C	7 189 522

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2012. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Article 5

Les parties conviennent de mettre en place un groupe de travail paritaire composé de représentants de secteur afin de construire des propositions sur la question de la productivité/compétitivité.

Ces travaux serviront à alimenter la commission interprofessionnelle sur la productivité/compétitivité.

Chaque syndicat de salariés désignera un représentant et les entreprises concernées s'engagent à libérer lesdits représentants pour participer à ces travaux, à raison de deux réunions mensuelles.

L'aboutissement de ces travaux prévu dans l'accord cadre conditionnera les négociations collectives salariales de 2013.

Le non aboutissement qui serait dû à un élément externe des parties ne peut impacter les négociations collectives salariales de 2013.

Fait à Nouméa, le 2 mars 2012

Représentants des employeurs :

- CGPME NC
- UPA
- BTP-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- FO
- COGETRA
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- CST NC

Arrêté n° 2012-1761/GNC du 24 juillet 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 27 du 2 mars 2012 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 27 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics », signé le 2 mars 2012, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »

Les partenaires sociaux de la branche BTP après avoir engagé une réflexion commune au cours de l'année 2012 pour l'amélioration de la productivité du travail dans leur secteur d'activité, conformément à l'article 5 de l'avenant salarial BTP n° 27, actent les présents engagements :

Article 1 : Engagement de « bonnes pratiques syndicales et patronales »

Le présent article a vocation à introduire des engagements syndicaux et des orientations en matière de traitement de sujets difficiles au sein des entreprises.

Alcool et stupéfiants au travail

L'alcoolisation de certains salariés, ou le fait d'être sous l'emprise de stupéfiants et en particulier de cannabis, est une préoccupation constante dans les entreprises du BTP.

Chaque cas dans l'entreprise est vécu difficilement par le chef d'entreprise, la hiérarchie et les collègues de travail. C'est aussi un risque accru en termes de sécurité pour le salarié concerné comme pour son entourage direct.

Ainsi, le problème humain entre souvent en conflit avec les impératifs de sécurité, mais aussi de productivité et l'image de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent pour considérer que ne rien faire est non seulement préjudiciable à l'entreprise, mais l'est aussi aux salariés concernés.

Aussi les entreprises s'engagent :

- à la mise en place en leur sein d'une politique « alcool et cannabis ». Le guide de « gestion de la crise d'ivresse en entreprise » édité par la direction du travail et de l'emploi servira utilement à la mise en place de cette politique.

Les syndicats de salariés s'engagent pour leur part :

- à reconnaître la nocivité de l'alcool et du cannabis au sein de l'entreprise,
- à s'investir en partenariat avec l'employeur à la lutte contre la consommation d'alcool et de cannabis,
- à accompagner la direction dans le respect et la mise en œuvre du règlement intérieur lorsqu'il existe.

Absentéisme au travail

Au cours de l'année 2013, les parties poursuivront leurs travaux en vue de faire des propositions par le biais de lettres d'intentions communes ou par le biais d'avenants de branche.

En particulier, il sera proposé des recommandations ou des accords pour l'absentéisme lié à :

- des déplacements pour effectuer des formalités administratives
- des absences maladies

- des évènements coutumiers.

D'ores et déjà les parties s'engagent à combattre ensemble l'absentéisme répétitif et soudain, qui ne permet pas à l'entreprise de s'organiser pour palier à l'absence.

L'employeur s'engage à respecter les termes de son règlement intérieur pour l'application des sanctions.

Les syndicats de salariés s'engagent à accompagner la direction dans le respect et la mise en œuvre du règlement intérieur lorsqu'il existe.

Violences et délits au travail

En cas de vols, violences ou tous autres délits, l'employeur s'engage à respecter les termes de son règlement intérieur pour l'application des sanctions.

Les syndicats de salariés s'engagent à accompagner la direction dans le respect et la mise en œuvre du règlement intérieur lorsqu'il existe.

Santé et sécurité au travail

La non mise en œuvre ou le non-respect des consignes de sécurité au travail, interfère sur la productivité des entreprises, tout incident ou accident ayant des conséquences humaines, organisationnelles et financières pour l'entreprise.

Une loi de pays vient préciser les principes généraux en matières de santé et de sécurité au sein des entreprises et ouvrent de nouvelles obligations aux employeurs.

Cette loi introduit également une nouvelle disposition dans le code du travail qui concerne les obligations des salariés en matière de santé et de sécurité :

« *Nouvel article Lp. 261-10 du code du travail :*

Chaque travailleur doit prendre soin :

- *de sa santé et de sa sécurité*

- *de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou omissions au travail notamment en se conformant aux instructions données par l'employeur et celles figurant au règlement intérieur.*

Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, compte tenu de leur formation et conformément aux instructions reçues :

- *utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipement de transport et autres moyens*

- *utiliser convenablement l'équipement individuel mis à sa disposition*

- *ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement*

- *signaler toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection. »*

Les organisations syndicales de salariés s'engagent sur le sujet du respect des consignes de sécurité :

- par une diffusion large aux salariés de leurs nouvelles obligations
- par des comportements visant à démontrer que la sécurité est bien l'affaire de tous et que tout un chacun doit s'y impliquer, signalant ainsi la volonté des organisations syndicales d'accompagner les changements de mentalités nécessaire en cette matière.
- par une démarche qui consiste à accompagner préventivement les salariés en ce domaine tout en informant qu'en cas de non-respect par le salarié des consignes de sécurité, l'employeur pourra mettre en œuvre une sanction disciplinaire adaptée.

Les entreprises s'engagent à faire respecter la sécurité sur les chantiers.

Les organisations patronales et les syndicats professionnels s'engagent pour leur part à travailler et à diffuser des règles de bonnes pratiques sur les thèmes de la santé et de la sécurité au travail.

Parallèlement, le travail collaboratif en cette matière entre les entreprises et leurs représentants du personnel, ainsi qu'au niveau de la branche, doit se poursuivre afin que le nombre d'incidents, accidents et maladies professionnelles soient le plus réduit possible dans l'intérêt des personnes et de l'entreprise.

Article 2 : Carence maladie

Les parties s'accordent pour demander la révision de l'AIT en vue d'introduire la possibilité pour le secteur du BTP d'avoir des délais de carence en cas de maladie différents de ceux de l'AIT comme cela est le cas dans l'hôtellerie restauration.

1. Ainsi, les parties proposent un avenant à l'article 76-1) de l'AIT ainsi formulé : en lieu et place de « *Pour le secteur des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires, ces délais de carence sont fixés par l'accord professionnel de branche.* »

Remplacé par :

« *Pour les secteurs des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires et du bâtiment et des travaux publics, ces délais de carence sont fixés par l'accord professionnel de branche.* »

2. Les parties conviennent qu'une fois cette modification opérée au niveau de l'AIT, les dispositions suivantes entreront en vigueur s'agissant du délai de carence par l'insertion dans l'accord professionnel du BTP d'un titre et article ainsi rédigé :

TITRE VI : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 : Maladies et accidents non professionnels – Délai de carence avant indemnisation :

Lors de chaque arrêt, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du :

- 1^{er} jour pour la première absence,*
- 5^{ème} jour à partir de la deuxième absence.*

L'absence s'appréciant à chaque fois sur les douze mois antérieurs au premier jour de l'incapacité.

En cas d'hospitalisation, le délai de carence est supprimé.

Cette disposition est valable un an à compter de la date de sa mise en œuvre et sera maintenue si son efficacité est démontrée.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à mettre en place des indicateurs pour mesurer l'efficacité de cette nouvelle disposition afin qu'un point soit fait dans le délai d'un an après sa mise en œuvre.

Article 3 : Réunion de la commission de branche en 2013

Les parties s'engagent à se revoir en 2013 en commission de branche pour négocier un accord sur l'organisation du temps de travail au sein du secteur, et notamment s'agissant de la modulation en vue d'aboutir avant les négociations salariales de l'année 2014.

Chaque syndicat de salariés désignera un représentant et les entreprises concernées s'engagent à libérer lesdits représentants pour participer à ces travaux, à raison de une à deux réunions mensuelles.

Article 4 : Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 14 décembre 2012

Représentants des employeurs :

- CGPME
- UPA
- BTP-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- CSTC-FO
- COGETRA
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- CSTNC

Arrêté n° 2013-973/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant n° 28 du 14 décembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 28 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics », signé le 14 décembre 2012, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 29 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux Publics »

Article 1 : Valeur du point

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

881 F. à compter du 1^{er} janvier 2013

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2013
Position A	3 668 852
Position B	
Catégorie 1	4 396 041
Catégorie 2	5 703 920
Position C	7 297 365

Article 3

L'indice de l'AM1 est porté à 247,17.

Article 4

Les parties rappellent que les négociations annuelles de branches ne se substituent pas aux négociations annuelles obligatoires (NAO).

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, 14 décembre 2012

Représentants des employeurs :

- CGPME
- UPA
- BTP-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- CSTC-FO
- COGETRA
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- CSTNC

Arrêté n° 2013-975/GNC du 16 avril 2013 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 29 du 14 décembre 2012 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »
--

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 29 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics », signé le 14 décembre 2012, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

**Certificat de qualification professionnelle
« Assistant Hygiène Sécurité Environnement »**

Article 1 : Contexte

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

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

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

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

Dans le BTP, il est désormais obligatoire d'identifier un référent HSE dans chaque entreprise intervenant sur un chantier, qui rapporte les problématiques de sécurité au coordinateur du chantier.

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

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

L'« Assistant Hygiène, sécurité et environnement » possède des capacités et des compétences assurant :

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

Article 2 : Création et classification

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

« Assistant Hygiène sécurité et environnement »

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

Pour les salariés en poste qui évoluent dans ce métier et dont le niveau est supérieur ou égal au niveau III échelon 1, ils se verront attribuer 1 échelon supplémentaire. Lorsqu'il s'agit d'une compétence complémentaire à une activité principale, la rémunération sera majorée d'un complément équivalent à 3 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 CQP est accessible par les voies suivantes :

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

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

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

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

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

Article 7 : Délivrance

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

Article 8 : Commission de suivi

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

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

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

Article 10 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 9 décembre 2013.

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC

Représentants des salariés :

- CSTC-FORCE OUVRIERE

- USTKE

Annexe A

Référentiel professionnel « Assistant Hygiène Sécurité Environnement »

Définition

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

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

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

Assure la prévention HSE au sein de son équipe	- participer à l'élaboration de l'EVRP - informer et communiquer sur les problématiques HSE
Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe	- tenir à jour les différents documents et registres de sécurité - veiller à la bonne application des règles HSE sur le lieu de travail - alerter et intervenir en cas d'urgence - réaliser une enquête accident - assurer la gestion des déchets et effluents

Compétences requises de l'assistant HSE

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

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

Conditions d'accès à l'emploi-type

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

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

Compétences détaillées associées aux activités de l'assistant HSE

Activité : assurer la prévention HSE au sein de son équipe

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Participer à l'élaboration et à la mise à jour de l'EVRP	- participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - analyser une situation de travail dans son équipe (appliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail) - analyser les comportements en situation de travail et de danger - identifier les acteurs de la prévention et leurs attributions - détecter et évaluer les dangers des installations de son équipe : équipements sous pression, machines dangereuses et appareils de manutention e 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	- connaître les notions de base (danger, risque) - connaître le rôle et les attendus d'un EVRP - connaître les principaux dangers (relatifs au bruit, à la lumière, à la poussière, à l'amiante..) - connaître les impacts des risques sur les principales fonctions vitales (système respiratoire, système sanguin, système digestif) - connaître les facteurs humains, techniques, spatiaux et organisationnels susceptibles d'avoir un effet sur la santé sécurité des opérateurs (effort physique, visuel, auditif, répétitif, nocturne, etc.) - savoir évaluer un poids, une masse, une force, une pression	
Informier et communiquer sur les problématiques HSE	- diffuser dans son équipe les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication...) - préparer des réunions d'information et de	- les principes de base de la communication (émetteur – message – destinataire – AR) - les particularités de la communication écrite / orale - les particularités de la communication à	- développer une culture générale à partir de revues de presse (générale et professionnelle), de séminaires professionnels, de débats,....

	sensibilisation de son équipe - animer des réunions d'information de sensibilisation de son équipe - participer les cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs (SMIT, CHSCT...) - recueillir et diffuser des statistiques AT/MP	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	
--	---	---	--

Activité : réaliser les interventions HSE au sein de son équipe

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	- connaître et identifier les registres de sécurité (registre machines, registre des observations, registre des dangers graves et imminents) - mettre à jour les registres de sécurité - rechercher une information dans le plan de prévention du chantier - savoir compléter un tableau - vérifier que les différents contrôles de sécurité ont bien eu lieu (élingues, échafaudages, permis, etc.)	- connaître et identifier les principaux documents de sécurité obligatoires sur un chantier (registres, dossier EVRP, permis...) - connaître les obligations résultant de la délibération 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	- proposer des solutions opérationnelles de prévention et de protection dans son équipe - vérifier que les EPC sont bien en place sur le poste de travail - vérifier que les EPI sont correctement portés	- connaître les normes applicables en matière d'équipements de protection, individuels et collectifs - connaître le vocabulaire utilisé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité - connaître	

	- 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	l'existence des délibérations 34-35-36-37 de la norme OHSAS 18 001 et être capable de rechercher des informations dans ces textes - connaître les normes relatives à l'amiante environnementale - caractériser les principaux polluants, leurs indicateurs - connaître les contenus des principales habilitations de sécurité requises pour intervenir sur un chantier : gestes et postures, Atex, risque chimique, espaces confinés, H0B0, travaux en hauteur, mesures de gaz, autorisations de conduites, extincteurs	
Intervenir en cas d'urgence	- obtenir l'habilitation SST - pratiquer les gestes et action de premier secours si nécessaire - alerter les secours - faire stopper le chantier en cas de danger imminent constaté - intervenir en cas d'incendie	- connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent, et les conditions permettant de faire cesser le travail sur un chantier (code du travail, article Lp. 264-8) - connaître les différents modes de détection et d'extinction incendie - connaître les règles et gestes de premier secours	- être capable d'apprécier le danger pour déclencher l'alerte et stopper le chantier - être capable d'imposer sa décision en cas d'urgence - se rendre utile lors d'une intervention avec des professionnels - adapter sa communication en situation de crise, de conflit ou d'urgence
Réaliser une enquête accident	- recueillir des informations sur les situations de travail (entretiens, observations,	- dans les principaux domaines techniques et dans les opérations de manutention,	- capacité de synthèse - capacité rédactionnelle : une note de synthèse, ne

	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	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	note de service, un compte rendu, un rapport : être capable de faire remonter les informations utiles à la personne responsable
Assurer la gestion des déchets et effluents	- vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets - manipuler et stocker correctement des produits aux réactions chimiques dangereuses - réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts - alerter si nécessaire	- avoir une sensibilisation aux principaux domaines de la protection de l'environnement (contraintes ICPE, ;...) - avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement	

Annexe B

Référentiel de certification « Assistant Hygiène sécurité environnement »

1. Rappel des caractéristiques de l'emploi

Champs d'intervention et de responsabilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions d'accès à l'examen :

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

CQP délivré par un jury constitué de professionnels :

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

Délivrance du CQP :

- à l'issue de l'examen final, le jury délivrera aux candidats ayant satisfait aux épreuves le certificat authentique établi par la branche

Description détaillée des épreuves

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

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

A/ 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 / d'accident

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

B/ Epreuves pratiques

B.1 Mémoire de fin de stage

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

B.2 Exercice de mise en situation

Objectif de l'épreuve :	Vérifier que le candidat a acquis une posture de préventeur, qu'il sait analyser une situation de travail et prendre les décisions adéquates au regard de ses observations
Description	Le candidat arrive sur un chantier en désordre : on lui remet un certain nombre de registres. Il doit : 1/ Repérer les manquements et les risques non pris en compte sur son chantier 2/ Mettre à jour un registre avec les résultats de ses observations 3/ Formuler une recommandation qu'il présentera ensuite au jury. Dans certains cas, le désordre devrait conduire à ce que le candidat préconise un arrêté 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 moyenne supérieure à 16/20 sont certifiés avec la mention très bien, ceux qui obtiennent une note moyenne supérieure à 18/20 sont certifiés avec une mention d'excellence.

Le cas échéant, un examen de rattrapage pourra être organisé pour les candidats n'ayant pas réussi l'examen final. Toutefois, le rattrapage devra nécessairement être organisé dans la même session que l'examen initial.

Habilitation des organismes de formation :

- Mission confiée à la commission paritaire mise en place par la branche, qui devra solliciter à cet effet parmi ses représentants des professionnels de la sécurité. En cas de financement public, la collectivité concernée pourra appuyer la commission.

- Critères utilisés pour accorder l'habilitation : la compétence des formateurs proposés pour couvrir l'intégralité du programme, la capacité à fournir tous les documents figurant dans le référentiel de formation et le caractère pratique de la méthode pédagogique proposée.

- L'organisme de formation aura l'obligation de proposer la totalité des modules devant permettre au candidat de présenter le CQP. Il aura la possibilité de s'organiser en groupement, sous réserve que le porteur du projet soit responsable de la bonne réalisation de l'intégralité des modules.

Conditions d'inscription à la formation :

- avoir suivi un cursus de formation de niveau IV (type BAC, BAC PRO)

- être titulaire d'un diplôme de niveau V, mais pouvoir justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans. Dans cette hypothèse, le candidat ne sera déclaré admis par le jury qu'à l'issue d'un test de positionnement qui devra valider la réalité des compétences générales requises pour suivre la formation (lecture, rédaction, utilisation de l'informatique, etc.)

- un jury sera constitué pour arrêter la liste des candidats admis à participer à la formation

Période de stage en entreprise obligatoire pendant la formation

- Les salariés effectueront ce stage dans leur entreprise d'origine

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

Annexe C

Modèle de certification de qualification professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement »



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

Arrêté n° 2014-1509/GNC du 13 mai 2014 relatif à l'extension de l'avenant n° 30 du 9 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 30 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics », signé le 9 décembre 2013, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Avenant salarial n° 31 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »

Article 1 : Valeur du point

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

888 F à compter du 1^{er} mai 2014

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle au 1 ^{er} mai 2014
Position A	3 697 836
Position B	
Catégorie 1	4 430 769
Catégorie 2	5 748 981
Position C	7 355 014

Article 3

Les parties conviennent de se revoir pour les négociations de branches des salaires de l'année 2015 octobre 2014.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2014. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 21 mai 2014

Représentants des employeurs :

- BTP-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- CSTC-FO
- COGETRA
- CSTNC

Structure de la grille de classifications et du barème des salaires minimaux hiérarchiques pour le secteur Bâtiment-Travaux publics

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} mai 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	888 F le point	
I	1 ^{er}	SMG	OM E1			SMG	
	2 ^{ème}	176	O1 E2			156 288	
	3 ^{ème}	179	O2 E3			158 952	
II	1 ^{er}	188	O3 E4 ET1			166 944	
	2 ^{ème}	202	P1 E5 ET2			179 376	
	3 ^{ème}	216	P2 E6 ET3			191 808	
III	1 ^{er}	231	P3 47 ET4	247,17	AM 1	205 128	219 487
	2 ^{ème}	246	HQ E8 ET5	-	-	218 448	
	3 ^{ème}	264	E9 ET6	282,48	AM2	234 432	250 842
IV	1 ^{er}	274	E10 ET7	293,18	AM3	243 312	260 344
	2 ^{ème}	287	ET8	-	-	254 856	
	3 ^{ème}	302	ET9	323,14	AM4	268 176	286 948
V	1 ^{er}	314	ET10	335,98	AM5	278 832	298 350
	2 ^{ème}	344	ET11	368,08	AM6	305 472	326 855
	3 ^{ème}	369	ET12	394,83	AM7	327 672	350 609

Arrêté n° 2014-1821/GNC du 22 juillet 2014 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 31 du 21 mai 2014 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 31 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics », signé le 21 mai 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Création d'un certificat de qualification professionnelle

« Technicien Maintenance engins miniers et matériels de travaux publics »

Article 1 : Contexte

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

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

Aussi les professionnels ont décidé, dans le cadre d'une commission mixte paritaire, de la création du CQP « Technicien de maintenance d'engins miniers et de matériels de travaux publics » dans la branche « BTP ».

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

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

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

- la possession de savoirs pluri technologiques et pluri techniques nécessaires aux évolutions des matériels et des services rendus à l'entreprise et à la clientèle.

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 : Création, classification et modification

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

Ce certificat permet l'accès à la catégorie niveau II échelon 1 de la classification de l'accord professionnel de travail de la branche. A l'issue d'un an, le salarié sera positionné en niveau II, échelon 2.

Article 3 : Référentiel Emploi

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

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

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

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

Article 4 : Référentiel de certification

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

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

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

- les conditions de mise en œuvre d'une action de formation
- contrôle, jury et évaluation
- délivrance du CQP

Article 5 : Voie d'accès

Un examen final dont la validation des connaissances comporte systématiquement :

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

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

Article 6 : Délivrance

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

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

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

Article 8 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 30 juin 2014

Représentants des employeurs :

- CGPME
- MEDEF-NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- CSTC-FO
- USOENC

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 32 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » signé le 30 juin 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

**Création d'un certificat de qualification professionnelle
« Chargé de chantier »**

Article 1 : Contexte

Plusieurs entreprises ont informé la fédération du bâtiment et des travaux publics de leur difficulté à assurer la fonction de Chargé de chantier, fonction située entre le chef d'équipe et le chef de chantier. Aujourd'hui, le parc de chef de chantier est vieillissant et la relève n'est pas assurée.

Le vivier de chefs d'équipes formés depuis plusieurs années ainsi que les ouvriers hautement qualifiés (OHQ) arrive aujourd'hui à la capacité de s'engager vers une formation complémentaire. De jeunes bacheliers, pour certains sortis du circuit scolaire avant les échéances d'un BTS, et des candidats ayant assuré un parcours plus ou moins complet au Canada, pourraient également constituer un vivier potentiel.

Après avoir interrogé plusieurs acteurs de la construction, BTP-NC confirme cette carence en profils qualifiés pour ce métier :

- les profils sortant des formations initiales ont privilégié des emplois dans les bureaux d'études et ne se trouvent que rarement sur les chantiers
- l'insuffisance de qualification professionnelle et de formation sont les principales raisons de la difficulté des entreprises à recruter des chefs de chantier. Ce manque de qualification conduit à une surcharge de travail des chefs de chantier en poste
- à ce jour, des entreprises se sont déjà positionnées sur l'inscription de personnels à ce type de formation, le besoin est urgent.

Le chargé de chantier exerce ses activités dans les entreprises du BTP.

Il participe aux différentes phases des travaux courants sous les directives du chef de chantier et à partir des pièces écrites et plans du dossier d'exécution, depuis la phase de préparation de la commande, jusqu'à la livraison de l'ouvrage.

Il exerce une part d'initiative et de responsabilité dans l'organisation et l'exécution des travaux ainsi que le commandement des équipes. Le chargé de chantier est amené, en fonction du plan de charge du chef de chantier, à remplacer le chef de chantier dans des opérations de moindre importance, puis avec quelques années d'expérience pourra remplacer progressivement le chef de chantier.

Le titulaire du CQP « Chargé de chantier » travaille sur des chantiers en plein air mais aussi à l'intérieur de locaux clos et couverts.

Le chargé de chantier travaille sous l'autorité du chef de chantier ou du conducteur de travaux. A ce titre, il peut reprendre des initiatives quant à l'organisation du chantier, la gestion des équipes, les techniques d'exécution des travaux de gros œuvre de bâtiments ou de travaux publics.

Le chargé de chantier doit le cas échéant adapter la préparation et/ou l'installation du chantier en fonction de la réalité du terrain. Il doit être capable d'identifier les risques éventuels et de les éliminer. Il est exposé aux nuisances de chantier (poussières, bruits, odeurs, conditions climatiques).

De ce fait, il doit :

- être intransigeant sur le respect des consignes de sécurité,

- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier,
- être capable en concertation avec sa hiérarchie (si nécessaire) de modifier le cas échéant l'installation du chantier s'il constate une anomalie,
- être en bonne condition physique,
- prendre les dispositions liées à l'exposition des nuisances,
- mettre en éveil ses aptitudes sensorielles et faire preuve de bon sens, de vigilance et de réactivité.

Les activités types du chargé de chantier sont :

- préparer le chantier
- participer à la mise en œuvre du chantier
- finaliser et réceptionner les travaux.

Article 2 : Création, classification et modification

Les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) intitulé : « Chargé de chantier ».

Ce certificat permet l'accès à la catégorie niveau AM2 de la classification de l'accord professionnel de travail de la branche BTP.

Article 3 : Référentiel Emploi

D'une part, il s'agit de qualifier des professionnels en leur permettant d'acquérir au cours de la formation (ou de valider) l'ensemble des compétences requises pour réaliser, en autonomie, les activités décrites dans le référentiel Emploi.

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

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

Ces activités, décrites à travers 10 compétences professionnelles, sont au nombre de trois :

- préparer le chantier
- participer à la mise en œuvre du chantier
- finaliser et réceptionner les travaux.

Elles constituent le référentiel Emploi du « Chargé de chantier ».

Article 4 : Référentiel de certification

Le référentiel de certification est constitué de l'ensemble des informations concernant la certification.

Il définit les modalités d'évaluation des compétences techniques et professionnelles d'une personne en vue d'exercer la profession de « Charge de chantier ».

Il fixe les objectifs de formation et les critères qui feront l'objet de l'examen et prévoit les exigences minimales à l'égard des candidats.

Les évaluations permettant d'acquérir le CQP « Chargé de chantier » doivent respecter impérativement le référentiel de certification qui définit :

- les conditions de mise en œuvre de l'évaluation
- la composition et le fonctionnement du jury
- les conditions de délivrance du CQP
- les modalités institutionnelles de la validation des acquis de l'expérience.

Article 5 : Voie d'accès

Pour l'accès au CQP « Chargé de chantier » à l'issue d'un parcours de formation, les compétences seront évaluées au vu de quatre épreuves :

- une première étude de cas concernant la préparation d'un chantier
- une seconde étude de cas suivi d'un entretien technique portant sur la mise en œuvre d'un chantier
- une troisième étude de cas suivi d'un entretien technique ayant pour cadre la réception des travaux et le repliement du chantier
- une entretien final avec le jury destiné à vérifier la vision globale du métier et l'appréhension du monde du travail, les aptitudes pour occuper l'emploi et le projet professionnel.

Article 6 : Délivrance

Un certificat avec la mention agréée par la branche BTP sera délivré aux candidats déclarés admis.

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

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

Article 8 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 28 juillet 2014

Représentants des employeurs :

- CGPME
- MEDEF-NC
- BTP NC

Représentants des salariés :

- USTKE

Certificat de qualification professionnelle de « Chargé de chantier » (CC) Niveau IV

Référentiel professionnel

Sommaire

1. Vue synoptique de l'emploi-type
2. Fiche emploi type
3. Fiches des activités types
4. Fiches des compétences professionnelles
5. Glossaire technique
6. Glossaire du référentiel professionnel

1. Vue synoptique de l'emploi-type

Activités	N° fiche Compétences	Compétences
Préparer le chantier	1	Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier
	2	Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel
	3	Préparer l'intervention des équipes d'un chantier
	4	Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier
Participer à la mise en œuvre du chantier	5	Installer le chantier
	6	Implanter les ouvrages
	7	Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés
	8	Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier
Finaliser et réceptionner les travaux	9	Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier
	10	Participer à la réception des travaux

2. Fiche emploi type

a. Références

Fiche ROME : F1202 - Direction du chantier du BTP

Code NSF : 232 p – Bâtiment : construction

Formacode : 22395 et 22354

b. Autre(s) appellation(s) de l'emploi-type

Déclinaison en fonction du secteur d'activité :

- chargé de chantier du bâtiment

- chargé de chantier en travaux publics
- chargé de chantier en VRD

c. Définition et description de l'emploi type

Le chargé de chantier assiste le chef de chantier dans la préparation, l'exécution et la finalisation d'un chantier de gros œuvre ou de travaux publics. Il doit être capable de gérer en pleine autonomie des chantiers à technicité courante, l'objectif étant à terme qu'il intègre la fonction de chef de chantier à la suite d'une expérience professionnelle avérée.

d. Conditions générales d'exercice

Le chargé de chantier travaille sur des chantiers en plein air mais aussi à l'intérieur de locaux clos et couverts. Il peut être exposé à des situations à risques pour la santé et la sécurité (bruit, poussière, températures extrêmes,...) ce qui l'oblige à adopter des mesures de prévention et de porter les EPI adéquats. Les horaires sont réguliers mais le rythme de travail peut être conditionné par des impératifs techniques et le respect des délais.

e. conditions d'accès à l'emploi

L'emploi est accessible à partir de formations niveau IV (baccalauréat) ou d'une expérience de 3 ans minimum sur un poste à responsabilité similaire.

f. Champs d'intervention et de responsabilité

Le chargé de chantier est sous la responsabilité du chef de chantier ou du conducteur de travaux. Il représente les intérêts de l'entreprise sur le chantier. Il peut avoir (selon l'entreprise) une délégation de pouvoir en termes de santé et de sécurité. Cette disposition ne supprime en rien les termes de l'article Lp. 261-21 du code du travail précisant que « le travailleur alerte immédiatement l'employeur ou son représentant de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ».

g. Description de la mise en œuvre de l'emploi

Le chargé de chantier travaille sous l'autorité du chef de chantier ou du conducteur de travaux. A ce titre, il peut prendre des initiatives quant à l'organisation du chantier, la gestion des équipes, les techniques d'exécution des travaux de gros œuvre de bâtiments ou de travaux publics.

Les temps de préparation et d'organisation de travaux dans des délais relativement courts suivant l'importance du projet, la co-activité des différents intervenants, des matériels utilisés et la proximité des tiers aux abords du chantier, font que le chargé de chantier devra le cas échéant être amené à adapter la préparation et/ou l'installation du chantier en fonction de la réalité du terrain. Il doit être capable d'identifier les risques éventuels et de les éliminer. Il est exposé aux nuisances de chantier (poussières, bruits, odeurs, conditions climatiques).

De ce fait, il doit :

- être intransigeant sur le respect des consignes de sécurité,
- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier
- être capable en concertation avec sa hiérarchie (si nécessaire) de modifier le cas échéant l'installation du chantier s'il constate une anomalie
- être en bonne condition physique
- prendre les dispositions liées à l'exposition des nuisances

- mettre en éveil ses aptitudes sensorielles et faire preuve de bon sens, de vigilance et de réactivité.

Il est souhaitable que le chargé de chantier possède les validations suivantes :

- sauveteur secouriste du travail
- habilitation électrique adéquat.

h. Description des situations particulières de mise en œuvre

Il peut être amené à prendre plus d'initiatives dans le cadre du remplacement exceptionnel du chef de chantier ou totalement responsable des chantiers à technicité courante.

i. Compétences transversales relationnelles et organisationnelles

Le chargé de chantier doit :

- savoir travailler en équipe
- être capable de manager et fédérer son équipe
- savoir écouter et faire respecter les consignes
- être capable de travailler en collaboration avec les autres corps d'état du chantier, la sous-traitance et les fournisseurs
- participer aux différentes réunions du chantier à caractère général et technique et diffuser l'information
- développer une démarche méthodique, précise et rigoureuse dans son travail
- être capable de prendre des initiatives de manière autonome
- être capable de proposer une autre implantation (le cas échéant)
- être vigilant pour soi et pour les autres
- savoir impliquer son équipe en tenant un rôle de formateur.

j. Listes des activités type de l'emploi

AT1 – Préparer le chantier

AT2 – Participer à la mise en œuvre du chantier

AT3 – Finaliser et réceptionner les travaux

k. Niveau de certification, de qualification et des évolutions professionnelles

Niveau IV

3 – Fiches des activités types

I. Activité 1 : Préparer le chantier

a) Définition et description de l'activité

Le chargé de chantier :

- participe à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs Sécurité incombant à la préparation
- prend connaissance et exploite le dossier d'exécution d'un chantier de GO-TP
- peut participer à la conception du plan d'installation de chantier (PIC)
- prend connaissance des documents techniques nécessaires à l'exécution et au suivi des travaux
- participe à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel pour réaliser le chantier
- participe à l'élaboration de l'activité des équipes en fonction des ouvrages, besoin à définir en nombre et en compétences

- participe à la validation des ponts de contrôle qualité.

Il assiste le supérieur dans l'élaboration de modes opératoires. Cependant, pour des chantiers de petite importance, il peut être amené à la pleine autonomie sous couvert de sa hiérarchie.

b) Conduite de l'activité et degré d'autonomie

Pendant la période de préparation, le chargé de chantier travaille sous le contrôle du chef de chantier ou du conducteur de travaux responsable du chantier, en collaboration avec les services de l'entreprise.

c) Contexte de réalisation

Il travaille dans le bureau de chantier. Il participe à l'analyse du dossier technique, identifie les points singuliers (manque de détails graphiques et techniques, choix techniques, matériel adapté, délais d'exécution) avec une main d'œuvre d'exécution qu'il adapte aux différents ouvrages (limites de qualification et/ou d'expérience, absences, personnel intérimaire, sous-traitant), il adapte l'organisation à l'environnement du chantier (exiguïté, voisinage, période des travaux, conditions climatiques, éloignement, sécurité).

d) Interlocuteur et nature des relations

Le chargé de chantier, sous l'autorité de son responsable hiérarchique, exerce son activité en relation avec les services et personnes suivantes :

- à l'interne, suivant la structure de l'entreprise, il sera en relation avec l'ensemble des services de l'entreprise (techniques, administratifs,...)
- à l'externe, il entrera en relation avec :
 - les contrôleurs techniques
 - les autres entreprises
 - les entreprises sous-traitantes
 - les représentants des bureaux d'études
 - les coordonnateurs de chantier
 - les responsables de la sécurité
 - les concessionnaires
 - les fournisseurs

e) Liste des compétences

- C.1 Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier
- C.2 Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériels
- C.3 Préparer l'intervention des équipes d'un chantier
- C.4 Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier.

II. Activité 2 : Participer à la mise en œuvre du chantier

a) Définition et description de l'activité

Pour satisfaire la demande d'exécution de travaux dans les délais impartis, par son supérieur hiérarchique, le chargé de chantier anime, coordonne et pilote sur le plan organisationnel et technique les interventions des équipes réalisant les travaux. Il assiste son supérieur hiérarchique pour l'installation générale du chantier.

Il réalisera notamment des tâches telles que :

- s'assurer de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs Sécurité incombant aux travaux
- prendre connaissance des différents documents d'exécution ainsi que les moyens mis à disposition
- vérifier le respect des besoins en main d'œuvre, matériaux (à partir du métré) et matériel pour réaliser le chantier
- définir les différentes méthodes d'exécution selon les modes opératoires retenus
- préparer, planifier et organiser l'activité des équipes en fonction des ouvrages déterminés quotidiennement
- vérifier l'implantation et le traçage des ouvrages réalisés par ses équipes ou lui-même
- s'assurer quotidiennement du bon démarrage de la journée de travail
- assister les chefs d'équipes pour des travaux complexes
- exploiter les fiches de non-conformité pour régler dans les meilleurs délais les problèmes d'exécution signalés lors des contrôles
- déclencher les livraisons auprès des fournisseurs et confirmer l'intervention des sous-traitants
- contribuer aux bonnes relations sociales sur le chantier
- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier
- réaliser avec ses équipes des ouvrages déterminés dans le respect de l'environnement, de la sécurité, du droit du travail, des délais, des règles de mise en œuvre et du plan d'assurance qualité
- contrôler, recaler et restituer l'avancement des ouvrages

b) Conduite de l'activité et degré d'autonomie

Le chargé de chantier travaille sous le contrôle du chef de chantier ou du conducteur de travaux responsable du chantier pendant la durée des travaux, en collaboration avec les services de l'entreprise.

Il s'assure de la mise en place du chantier, conformément au PIC.

Pour faire collaborer plusieurs équipes sur des ouvrages bien délimités, le chargé de chantier coordonne et dirige l'activité des équipes mises à sa disposition, à partir de directives précises de son responsable.

Le chargé de chantier effectue des démarches courantes de représentation de l'entreprise sur le chantier auprès des intervenants internes et externes sur demande de sa hiérarchie.

Il donne son avis et participe à la prise de décision en assistant son chef de chantier pour l'analyse des modes opératoires, le suivi et la réception des travaux.

Il utilise les moyens mis à sa disposition, anime les équipes, prend les décisions de manière autonome et contrôle la bonne exécution des travaux délimités par son supérieur hiérarchique.

c) Contexte de réalisation

Le chargé de chantier conduit sur le chantier la réalisation des travaux à partir de directives précises de sa hiérarchie.

Lors de l'installation du chantier, il sera amené à être présent sur le chantier.

Il gère quotidiennement les travaux avec une certaine autonomie à partir de dossiers techniques, avec une main d'œuvre d'exécution qu'il adapte aux différents ouvrages (limites de qualification et/ou d'expérience, absences, personnel intérimaire, sous-traitant).

Il adapte l'organisation à l'environnement du chantier (exiguïté, voisinage, période des travaux, conditions climatiques, éloignement), aux intervenants extérieurs (retard d'intervention, manque d'organisation, retard d'approvisionnement, sécurité), et aux

fournisseurs (retards de livraison, mauvais conditionnement, erreurs de quantités et de qualités).

d) Interlocuteur et nature des relations

Le chargé de chantier, exerce son activité en relation avec les services et personnes suivantes :

- supérieurs : assistance et collaboration, demande de consignes, information
- ouvriers d'exécution : accueil, animation, commandement, formation, consignes, contrôle, demande des sanctions et propose des évolutions, faire respecter les horaires
- autres agents en interne : communication, transmission d'information et de matériels
- intervenants extérieurs : accueil, information, consignes, contrôle, représentation de l'entreprise
- tiers : accueil, renseignement, représentation de l'entreprise.

e) Liste des compétences

C.5 Installer le chantier

C.6 Implanter les ouvrages

C.7 Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés

C.8 Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier.

III. Activité 3 : Finaliser et réceptionner les travaux

a) Définition et description de l'activité

Selon l'importance du chantier et à partir du dossier de chantier, des relevés et des comptes rendus rédigés pendant l'exécution des travaux, le chargé de chantier réaliser les réceptions et les finitions de travaux, inventorie, conditionne et rapatrie le matériel, en respectant les procédures définies par l'entreprise.

Le chargé de chantier doit :

- mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs de sécurité incombant au repliement
- contrôler et recalibrer les plannings d'exécution des travaux de repliement
- conditionner et faire replier le matériel après usage
- participer à la réception des travaux
- organiser les levées de réserves et travaux de finitions : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité
- dresser les inventaires : fiches d'état du matériel et de stock des matériaux
- se charge du conditionnement et du rapatriement des baraquements, installations et équipements de chantier, du matériel et matériaux : application des règles et procédures propres à l'entreprise
- veiller au respect de l'environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier
- assurer les démarches courantes de représentation de l'entreprise vis-à-vis des intervenants extérieurs et des tiers.

b) Conduite de l'activité et degré d'autonomie

Pendant la période de clôture des travaux, le chargé de chantier, sous le contrôle de sa hiérarchie organise le repliement du chantier. Il participe à la réception des travaux, organise les levées de réserves. Il se charge en toute autonomie du rapatriement des baraquements, installations et équipements de chantier. Il utilise les moyens mis à disposition, anime les équipes, prend des décisions de manière autonome et contrôle la bonne exécution du travail.

c) Contexte de réalisation

Le chargé de chantier conduit sur le chantier la réalisation du conditionnement et du rapatriement de l'ensemble des matériaux et matériels.

d) Conditions spécifiques de mise en œuvre

Le chargé de chantier devra ajuster le repliement du chantier en tenant compte des levées de réserves lors de la réception des travaux.

e) Interlocuteur et nature des relations

Le chargé de chantier, exerce son activité de clôture de chantier en relation avec les services et personnes suivantes :

- supérieurs : demande de consignes, information
- ouvriers d'exécution : accueil, animation, commandement, consignes, contrôle
- autres agents en interne : communication, transmission d'information et de matériels
- intervenants extérieurs : accueil, information, consignes, contrôle, représentation de l'entreprise
- tiers : accueil, renseignement, représentation de l'entreprise

f) Liste des compétences

C.9 Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier

C.10 Participer à la réception des travaux

4. Fiches des compétences professionnelles

1.1 Listes des compétences

C.1 Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier

C.2 Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel

C.3 Préparer l'intervention des équipes d'un chantier

C.4 Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier

C.5 Installer le chantier

C.6 Implanter les ouvrages

C.7 Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés

C.8 Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier

C.9 Prépare la réception des travaux et organiser le repliement du chantier

C.10 Participer à la réception des travaux

1.2 Compétence C1 : Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier

a) Description de la compétence

Le chargé de chantier, à partir du dossier technique d'une opération comportant des pièces écrites et/ou graphiques, prend connaissance de l'ensemble de ces documents pour y repérer les différentes informations nécessaires à la réalisation des travaux et repère les pièces qui nécessitent une recherche de renseignements complémentaires.

Il exerce cette compétence sous le contrôle d'un chef de chantier ou du conducteur de travaux responsable du futur chantier, à partir des dossiers qui lui sont transmis et qui peuvent être plus ou moins complexes et volumineux (plans, descriptifs, pièces écrites...).

Il fait alors le tri dans l'ensemble des pièces du dossier, en repérant tant les données qui lui sont directement utiles aux travaux qu'il doit réaliser, que celles qui lui manquent, et qu'il s'emploiera à récupérer auprès de ses différents interlocuteurs.

La référence aux notices et réglementations techniques est permanente.

Cette compétence est mise en œuvre dans un bureau.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Lire et exploiter les pièces techniques d'exécution et réclamer les éléments manquants si nécessaire

Participer à l'élaboration des modes opératoires de réalisation du chantier en intégrant les mesures de sécurité

Participer à la définition des différentes méthodes d'exécution selon les modes opératoires retenus

Prévoir les points de contrôle qualité en fonction de l'avancement prévisionnel des ouvrages

Prendre connaissance de tous les documents techniques nécessaires à l'exécution et au suivi des travaux

Utiliser les technologies de l'information, les outils bureautiques

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître les moyens humains et matériels de l'entreprise

Connaître les consignes sécurité appliquées aux différents types de chantiers

Connaître la technologie du bâtiment et des travaux publics (techniques et méthodes d'exécution)

Connaître l'environnement informatique

Connaître l'exploitation REEF

Connaître les principes généraux du développement durable (démarche HQE, bâtiment économe en énergie, chantiers à faibles nuisances...).

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Travailler en collaboration avec les autres corps d'état du chantier, la sous-traitance et les fournisseurs de matériaux et de matériel.

e) Critères de performance

La cohérence des documents est vérifiée.

Les cotations des plans, les réservations et implantations sont vérifiées et les incohérences clairement identifiées.

Les problèmes techniques sont appréhendés.

Les dossiers sont complétés des éléments manquants (plans, notices descriptives, etc.)

Les mesures environnementales voulues par le maître d'ouvrage sont prises en considération.

Les nuisances particulières du chantier sont repérées.

1.3 Compétence C2 : Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel

a) Description de la compétence

Le chargé de chantier, évalue, à partir d'un métré de travaux fourni et/ou d'un dossier de plans, les quantités de fournitures à commander, en assurant la bonne définition du libellé de ces fournitures (appellations normalisées, cahier des charges) ainsi que les besoins en

matériels et en main d'œuvre pour la réalisation du chantier. Il vérifie les estimations du budget « main d'œuvre ».

Il est placé sous contrôle de son responsable hiérarchique.

La préparation des documents journaliers liés à l'organisation quotidienne de l'équipe (modes opératoires, plannings, bons de commande, tableaux de bords matériel, matériaux, main d'œuvre) a lieu généralement dans le bureau de chantier.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Déterminer les quantités nécessaires des matériaux à partir du métré, conformément à leurs caractéristiques et aux techniques de réalisation

Déterminer les besoins de main d'œuvre par niveau de qualification

Planifier et organiser l'activité des équipes en fonction des ouvrages déterminés

Quantifier une commande pour la finaliser avec le fournisseur

Définir les besoins et le temps de mobilisation du matériel (y compris les équipements collectifs de sécurité) aussi bien interne qu'externe à l'entreprise

Etablir des relevés d'ouvrages existants sur site

Représenter graphiquement des ouvrages à main levée.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître les techniques de mise en œuvre des matériaux

Connaître l'ordonnancement de mise en place des matériaux et matériels des différents cors d'état

Connaître l'utilisation des ratios de main d'œuvre

Connaître les moyens de prévention et leur mise en œuvre, le principe et le contenu d'un PPSPS, réglementation hygiène et sécurité

Connaître le dessin technique du bâtiment (lecture de plan)

Connaître les différents moyens et matériels à disposition concernant la réalisation des travaux en hauteur

Connaître les méthodes d'organisation de chantier

Connaître les outils de planification.

d) Compétence relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Travail en équipe

Participer aux différentes réunions à caractère général et technique

e) Critères de performance

Les quantitatifs sont exactes

Le degré de connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux est sans défaut préjudiciable

Les choix de matériels sont appropriés au chantier

1.4 Compétence C3 : Préparer l'intervention des équipes d'un chantier

a) Description de la compétence

Cette compétence est mise en œuvre dès la signature du marché et avant de procéder aux implantations d'ouvrages. Elle consiste, à partir des dossiers de travaux composés du devis, du cahier des charges, du planning général, et des plans d'exécution fournis par le bureau d'études, à étudier et organiser de manière détaillée les interventions des équipes sur le chantier dans le cadre des règles du marché.

Elle se réalise dans un bureau en s'appuyant sur les documents du dossier marché (devis, pièces administratives, techniques, sécurité et les plans). Le chargé de chantier réalise les tâches de cette compétence sous le contrôle de son responsable hiérarchique. Il est en contact avec les bureaux de contrôle, le responsable de la sécurité, les sous-traitants, les loueurs de matériel et les fournisseurs. Il participe à des réunions préparatoires.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Vérifier les quantitatifs, lire les plans
Ordonnancer la mise en place des matériaux et matériels
Etablir les plannings d'exécution détaillés des interventions
Estimer d'une façon détaillée et planifiée les besoins en main d'œuvre
Participer aux réunions concernant notamment la prévention des risques sur le chantier
Quantifier les équipements de protection individuelle et collective
Repérer les anomalies éventuelles et les signaler

c) connaissances associées (savoirs)

Connaître les techniques de mise en œuvre des matériaux
Connaître les interfaces techniques avec les autres lots
Connaître les techniques de lecture de plan
Connaître la réglementation en matière de prévention
Connaître les méthodes d'utilisation des ratios de main d'œuvre

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Travail en équipe
Participer aux différentes réunions à caractère général et technique

e) Critères de performance

La méthode de l'estimation des besoins en main d'œuvre est maîtrisée
La courbe de main d'œuvre présente un profil cohérent
Les situations à risques sont maîtrisées et les solutions préventives à mettre en œuvre sont adéquates
Le planning de réalisation des travaux est en adéquation avec le planning TCE contractuel.

1.5 Compétence C4 : Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances d'un chantier

a) Description de la compétence

Le chargé de chantier met en œuvre cette compétence en accord avec son supérieur hiérarchique, lors de la phase de préparation d'un chantier, en respect des engagements figurant dans le marché de travaux. Il doit être capable de proposer des solutions techniques permettant de réduire les nuisances provenant du chantier, réduire le gaspillage de toute sorte (eau, énergie...). Le chargé de chantier doit être sensibilisé à la gestion des déchets, organiser éventuellement leur tri sélectif et leur collecte suivant la réglementation. La détermination du choix définitif des techniques et matériaux à mettre en œuvre ainsi que la réalisation du plan d'installation du chantier doivent prendre en compte ces aspects.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Prendre connaissance des engagements pris par l'entreprise (exigences d'une démarche HQE, d'un label environnemental, des particularités du site et de son voisinage)

Prévoir des dispositifs visant à réduire les poussières, les nuisances olfactives et sonores générées par les travaux

Appliquer les règles et principes de base de l'écologie de l'environnement (éco construction) : chantier à faibles nuisances, tri des déchets et procédés de réalisation respectueux de l'environnement

Envisager les mesures qui limitent les consommations d'eau et d'énergie pour la réalisation de l'ouvrage

Prendre connaissance du plan de gestion des déchets

Prendre connaissance des fiches de données de sécurité et environnementales.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître les bases de la démarche HQE

Connaître les filières d'élimination des déchets

Connaître les catégories de déchets

Connaître les bases de la réglementation sur le développement durable et le traitement des déchets de chantier.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Développer une démarche méthodique, précise et rigoureuse dans son travail

Travailler en équipe.

e) Critères de performance

Les engagements pris par l'entreprise sont respectés

Les dispositions en faveur du voisinage et du développement durable comme par exemple la localisation des dispositifs de récupération et le tri des déchets sont mis en œuvre

Les principes de base de l'éco construction sont respectés.

1.6 Compétences C5 : Installer le chantier

a) Description de la compétence

Sous l'autorité du chef de chantier ou du conducteur de travaux et en accord avec le coordonnateur chargé de la sécurité, le chargé de chantier participe à l'élaboration des documents nécessaires à l'installation du chantier.

Il s'agit de réaliser le plan d'installation de chantier complété de la liste du matériel, baraquements, clôtures, équipements, signalisations et matériaux nécessaires en tenant comptes des besoins des sous-traitants et des autres corps d'état.

Il s'assure de l'obtention des autorisations réglementaires (voirie, survol de grue,...) et envisage toutes les liaisons aux réseaux nécessaires de manière à obtenir les raccordements dans les délais prévus.

Après avoir effectué ces vérifications, il organise et dirige les opérations d'installation de chantier.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

S'informer de l'état d'avancement des autorisations administratives (EEC, CDE, occupation de la voirie...)

Lire et exploiter les plans topographiques, de masse et de situation d'un ouvrage

Vérifier la cotation des divers plans

Repérer les différents réseaux et leurs points de raccordements

Répertorier les points singuliers du site

Réaliser des croques et plans de détails d'installation de chantier
Quantifier les besoins en matériel, matériaux et main d'œuvre pour installer le chantier
Planifier l'intervention des équipes qui procèdent à l'installation
Mettre en œuvre les équipements de protection individuelle et collective
Utiliser des outils bureautiques (intranet, tableur,...)

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la composition du dossier d'installation de chantier
Connaître la réglementation en matière d'autorisations administratives
Savoir lire un plan
Connaître les règles de base de la construction et des VRD
Connaître le matériel nécessaire pour l'installation d'un chantier
Connaître les règles d'hygiène et de sécurité relatives aux chantiers de bâtiment

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Savoir écouter et faire respecter les consignes émanant de son responsable
Avoir le sens de l'organisation, il est amené à prendre des décisions de manière autonome
Posséder de bonnes capacités relationnelles pour animer ses équipes

e) Critères de performance

Le chantier est installé conformément au plan et aux quantités de matériels et matériaux prévus
Les consignes utiles à la sécurité des intervenants sont données
Les métrés réalisés présentent des quantités exactes et des libellés précis
Les points singuliers du site ont été répertoriés
L'installation du chantier est réalisée.

1.7 Compétence C6 : Implanter les ouvrages

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier ou de son conducteur de travaux et à partir du dossier de chantier transmis et complété des documents élaborés pour l'exécution, le chargé de chantier plante ou fait planter par les équipes qu'il dirige les ouvrages avec précision. Il est amené à utiliser les instruments de mesures et appareils topographiques.
Sur son chantier, il peut être amené à traiter avec le voisinage (propriétaires ou locataires riverains), et d'éventuels intervenants (géomètres, mairies, subdivisions de l'équipement...) lors de certaines implantations de parties d'ouvrages.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Planter une construction
Réaliser des croquis et plans de détails d'implantation
Reporter des niveaux pour des ouvrages à l'aide d'outils topographiques de chantier
Mobiliser les ressources de mise en œuvre (matériels, matériaux et main d'œuvre)
Effectuer les contrôles de conformité de qualité sur les ouvrages rendre compte
Renseigner les fiches de non-conformité et en estimer le coût
Appliquer les règles d'hygiène, sécurité et santé dont les équipements de protection individuelle et collective.

c) connaissances associées (savoirs)

Connaître le dessin technique du bâtiment
Connaître la procédure concernant les non-conformités
Connaître les appareils de mesures et de relevés : niveau, équerre optique...,
Connaître les consignes de sécurité concernant le matériel utilisé

d) compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Il a le sens de l'organisation, il peut être amené à prendre des décisions de manière autonome et possède de bonnes capacités relationnelles pour animer son équipe
Il travaille en collaboration avec les autres intervenants du chantier
Il est vigilant pour soi et pour les autres

e) critères de performance

Les implantations sont conformes aux plans
Les tolérances dimensionnelles des différents éléments qui constituent l'ouvrage sont respectées conformément aux règles en vigueur
Les croquis et plans sont exploitables
Les carnets de nivellement doivent être correctement renseignés pour que le travail topographique soit transférable
La traçabilité des méthodes et des moyens de contrôle utilisés est à disposition des responsables
Les consignes de sécurité et le port des EPI sont respectés.

1.8 Compétence C7 : Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés

a) Description de la compétence

A partir de directives données par son responsable, le chargé de chantier consulte et analyse les dossiers d'exécution et réalise régulièrement les documents relatifs à la préparation des tâches à accomplir et les comptes rendus d'activités.
Ces divers documents servent à préparer l'intervention quotidienne des équipes, et éventuellement des équipes d'intervenants extérieurs, afin de garantir la bonne fin de la construction des ouvrages et dans le respect des principes de l'éco construction.
La fonction se situe dans un contexte de relations interprofessionnelles variées.
Sur son chantier, et sur sa zone d'activité, il est en relation avec tous les intervenants du chantier, le voisinage du chantier, les représentants des pouvoirs publics s'il a la responsabilité du chantier.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Vérifier la cotation des divers plans d'exécution
Répertorier les réservations dues par le chantier
Utiliser des outils bureautiques (intranet, tableur, logiciel de gestion du matériel...)
Implanter et tracer les parties d'ouvrages
Exécuter les éléments d'ouvrages selon les modes opératoires prévus
Contrôler les alignements, aplombs et niveaux
Mettre en œuvre les équipements de protection individuelle et collective.

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la technologie des matériaux et de leur mise en œuvre

Connaître le conditionnement et les caractéristiques des matériaux
Connaître le matériel nécessaire pour la mise en œuvre
Connaître les tolérances admissibles, en matière d'ouvrage de finition (appui, seuil, chape, etc.)
Connaître les règles d'hygiène, de santé et de sécurité relatives aux chantiers de bâtiment.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir être)

Le chargé de chantier doit savoir écouter et faire respecter les consignes émanant de son responsable

Il travaille en collaboration avec les autres intervenants du chantier

Il doit réaliser son travail de préparation avec rigueur et méthode puis classer sa production de manière à pouvoir accéder efficacement aux divers documents qu'il utilisera tout au long du chantier

Il a le sens de l'organisation, est amené à prendre des décisions de manière autonome et possède de bonnes capacités relationnelles pour animer ses équipes

Il a le sens du commandement

Il sait transmettre et faire remonter les informations.

e) Critères de performance

Les croquis précisant les phasages sont facilement lisibles et sont conformes aux plans et aux rotations

La planification journalière des tâches élémentaires d'une méthode d'exécution en fonction des savoir-faire des équipes et des ouvrages est réalisée

Les aplombs, alignements et niveaux sont vérifiés.

1.9 Compétence C8 : animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier ou de son conducteur de travaux, et à partir du dossier de chantier transmis, complété des documents élaborés pour l'exécution, le chargé de chantier anime et gère les relations de ses équipes pour leur faire réaliser les ouvrages en respectant les délais, la qualité, les normes en vigueur et l'environnement.

Cette compétence est mise en œuvre principalement lors des échanges avec le personnel de l'entreprise et les intervenants sur les chantiers, plus particulièrement pour :

- expliquer le contenu et le délai pour réaliser les travaux aux chefs d'équipes et ouvriers de la manière à les faire adhérer au projet
- il respect et fait respecter les procédures précises liées à la sécurité (utilisation obligatoire des équipements collectifs et individuels de prévention des accidents).

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Animer une équipe en utilisant un langage technique approprié

Faire adhérer les chefs d'équipes et les ouvriers professionnels à la démarche qualité

Présenter oralement les activités au quotidien et communiquer les informations essentielles à leur bon déroulement

Prendre en compte les remarques formulées

Participer ou organiser les réunions avec les chefs d'équipes et les ouvriers professionnels

Gérer les interfaces entre les divers intervenants et les équipes

Organiser l'activité journalière de ses équipes sur un ouvrage

Gérer les conflits dans une équipe et les relations interpersonnelles et rendre compte

Répertorier les incidents de chantier lors de l'intervention d'équipes
Rendre compte de l'activité et de l'utilisation des ressources utilisées par les équipes

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la relation de la qualification du personnel en fonction des travaux à réaliser
Connaître le management des personnes
Connaître les notions de prévention des conflits (constitution des équipes)
Connaître les techniques de communication et d'animation (1/4 heure sécurité)
Connaître la fonction des différents intervenants dans l'acte de construire
Connaître les procédures internes de l'entreprise
Connaître les règles de santé, d'hygiène et de sécurité sur les chantiers

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir-être)

Il a le sens du commandement et de l'équité, est amené à prendre des décisions de manière autonome et possède de bonnes capacités relationnelles pour animer ses équipes
Il sait communiquer oralement et graphiquement avec l'ensemble des intervenants dans l'acte de construire

e) Critères de performance

Les consignes données aux équipes en termes de description des travaux et de délais à respecter sont compréhensibles
La façon de communiquer aux équipes favorise leur implication et permet de tenir les délais
Le degré de qualité des prestations est conforme au cahier des charges
Les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales sont respectées
Les conflits relationnels sont gérés
Des sensibilisations sur des points techniques ou SPS sont organisées de manière judicieuse.
Les délais d'exécution sont respectés
La planification journalière des équipes sur les ouvrages est adaptée.

1.10 Compétence C.9 : Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier, en phase finale d'un chantier et à partir du dossier de chantier, des relevés et des comptes rendus réalisés pendant l'exécution des travaux, le chargé de chantier prépare les opérations de repliement. Pour ce faire, il :

- inventorie et dirige le conditionnement des restes de matériaux
- organise le rapatriement du matériel, en respectant les procédures définies par l'entreprise

Tout en veillant à la réalisation des travaux de parachèvement et de finitions.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Organiser les travaux de finition (nettoyage, raccords) du chantier pour la livraison
Réaliser l'inventaire des matériels et des matériaux
Rapatrier les matériels et les matériaux
Utiliser les produits de finition

c) Connaissances associées (savoirs)

Connaître la terminologie des matériels et des matériaux,
Connaître l'éco construction : respect de l'environnement, traitement des déchets,
Connaître les produits de finition (fiches, nomenclatures)

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir-être)

Mobiliser ses équipes
Communiquer avec les différents intervenants du chantier
Ordonnancer des tâches

e) Critères de performance

Organisation finitions : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité
Utilisation adéquates des produits de finition
Inventaire : fiches d'état du matériel et de stock des matériaux
Rapatriement : procédures et application des règles propres à l'entreprise
Environnement : prise en compte des mesures limitant les nuisances du chantier

1.11 Compétence C.10 : Participer à la réception des travaux

a) Description de la compétence

Sous l'autorité de son chef de chantier, ou de son supérieur hiérarchique sur un chantier, le chargé de chantier participe à la livraison des travaux à partir du dossier de de chantier, des relevés et des comptes rendus réalisés pendant l'exécution des travaux.

b) Savoir-faire techniques (savoir-faire)

Réceptionner les travaux et remédier aux non-conformités
Renseigner les fiches de non-conformité
Organiser la levée des réserves

c) connaissances associées (savoirs)

Connaître la technologie des matériels, des matériaux et de leur mise en œuvre
Connaître les tolérances dimensionnelles du BTP
Connaître l'éco construction : chantier à faibles nuisances, respect de l'environnement, traitement des déchets.

d) Compétences relationnelles et organisationnelles (savoir-être) :

Mobiliser ses équipes
Communiquer avec les différents intervenants du chantier
Ordonnancer des tâches

e) Critères de performance

Réception des travaux et non-conformité : s'assurer que les travaux donnés à la réception sont conformes aux spécifications du cahier des charges. Les non conformités sont pris en compte et une réponse y est apportée.
Réception : élaboration des fiches de réception sans réserve de non-conformité.

Organisation de la levée des réserves (finitions et travaux de reprises) : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité.

Glossaire technique

Chantier : un chantier est un espace sur lequel ont lieu des travaux de construction ou de démolition. Généralement fermé au public, il fait l'objet de mesures de sécurité telles que l'obligation de porter un casque.

Gros œuvre : le gros œuvre est l'ensemble des ouvrages de l'édifice qui concourent à la reprise des efforts subis en permanence par la construction (les charges reçues et le poids propre de l'édifice) et des efforts temporaires (vent, séismes, etc.) : tout ce qui concourt à la stabilité de l'édifice (gros murs, poteaux, planchers, charpentes, etc.) Une partie des auteurs de référence incluent la charpente de toiture dans le gros œuvre, les autres l'excluent.

Travaux publics : regroupe l'ensemble des travaux de conception et de construction d'infrastructures telles que les routes ou les canalisations.

PGC : plan générale de coordination

PPSPS : plan particulier de sécurité et de protection de la santé

REEF : recueil des éléments utiles à l'établissement et à l'exécution des projets et marches de bâtiments en France

TCE : tout corps d'Etat

HQE : haute qualité environnementale

DTU : document technique unifié

Glossaire du RP

Activité type : une activité type résulte de l'agrégation de tâches (ce qu'il y a à faire dans l'emploi) dont les missions et finalités sont suffisamment proches pour être regroupées.

Compétence professionnelle : la compétence professionnelle se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable.

Critère de performance : un critère de performance sert à porter un jugement d'appréciation sur un objet en termes de résultat(s) attendu(s) : il revêt des aspects qualitatifs et/ou quantitatifs

Compétence transversale : la compétence transversale désigne une compétence générique commune aux diverses situations professionnelles de l'emploi type. Parmi les compétences transversales, on peut recenser les compétences correspondant :

- à des savoirs de base
- à des attitudes comportementales et/ou organisationnelles

Emploi type : l'emploi type est un modèle d'emploi représentatif d'un ensemble d'emplois réels suffisamment proches, en termes de mission, de contenu et d'activités effectuées, pour

être regroupées : il s'agit donc d'une modélisation résultante d'une agrégation critique des emplois.

Référentiel professionnel (RP) : le RP est un document public à caractère réglementaire (visé par l'arrêté du titre professionnel) qui s'applique aux certifications de la Nouvelle-Calédonie. Il décrit les repères pour une représentation concrète du métier et des compétences qui sont regroupées en activités dans un but de certification.

Savoir : un savoir est une connaissance mobilisée dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi qu'un processus cognitif impliqué dans la mise en œuvre de ce savoir.

Savoir-faire technique : le savoir-faire technique est le savoir procéder, savoir opérer à mobiliser en utilisant une technique dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi que les processus cognitifs impliqués dans la mise en œuvre de ce savoir-faire.

Savoir-faire relationnel (savoir être) : c'est un savoir comportemental et relationnel qui identifie toutes les interactions socioprofessionnelles réalisées dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle pour une personne. Il s'agit d'identifier si la relation s'exerce : à côté de (sous la forme d'échange d'informations) ou en face de (sous la forme de négociation) ou avec (sous la forme de travail en équipe ou en partenariat etc.).

Savoir-faire organisationnel (savoir être) : c'est un savoir et un savoir-faire et du contexte impliqués dans la mise en œuvre de l'activité professionnelle pour une plusieurs personnes.

Titre professionnel, diplôme, certificat : la certification professionnelle délivrée par la Nouvelle-Calédonie est appelé soit « titre », « diplôme », ou « certificat ». Une certification professionnelle atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

Groupe de travail

Animation et ingénierie :

Anne-Françoise Floch	MEDEF NC
Stéphanie Arrieguy	BTP NC
Christian Broquet	DFPC (section certification)

Composition du groupe de travail :

Alain Pusca DUMEZ

Michel Aussourd	Retraité du BTP
Alexandre Bercion	ARBE
Benot Krembel	SCB
Jean-François Jaubert	ARBE
Guillaume Boudet	COLAS
Philippe Lopez	Consultant

Référentiel de certification

Sommaire

1. Référence de la certification
2. Modalités d'accès à la certification
3. Modalités d'évaluation pour l'accès à la certification
4. Organisation de l'évaluation pour l'accès direct au CQP
5. Composition et fonctionnement du jury
6. conditions particulières de surveillance et de confidentialité prévues au cours de l'épreuve de synthèse
7. Conditions de délivrance du CQP
8. Plateau technique pour le CQP : Chargé de chantier.

Note au lecteur : dans ce document le genre masculin est utilisé sans discrimination.

1. Référence de la certification

Chargé de chantier

Niveau de la certification (nomenclature de 1969) : IV

Code(s) ROME : F1202

Code de la nomenclature NSF : 232P – Bâtiment : construction et couverture

Formacode(s) : 22395 / 22354

2. Modalités d'accès à la certification

2.1 Les voies d'accès à la certification

Le certificat de qualification professionnelle de « Chargé de chantier » est accessible par 2 voies distinctes :

- le parcours de formation, continu ou en alternance, sanctionné par un examen final
- la validation des acquis et de l'expérience

2.2 Conditions d'accès à la certification

2.2.1 : L'accès à la formation continue ou en alternance

La certification est accessible aux candidats ayant suivi une formation continue et n'ayant pas été exclus pour des motifs disciplinaires.

Les candidats libres ne sont pas admis.

Les candidats se présentent aux épreuves avec une pièce d'identité valide.

2.2.2 : Public concerné

La formation est accessible à des chefs d'équipe ayant au minimum 2 ans d'expérience dans le secteur du BTP en possession d'un CAP minimum.

2.2.3 : l'accès par la VAE

La VAE est accessible à toute personne justifiant d'un parcours professionnel chargé de chantier, d'au moins 3 ans.

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

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

3. Modalités d'évaluation pour l'accès à la certification

3.1 Pour l'accès au CQP des candidats issus d'un parcours continu de formation : les compétences sont évaluées au vue de quatre (4) épreuves qui se déroulent selon l'ordre présenté ci-dessous.

a) Une première étude de cas, concernant la préparation d'un chantier (UC1) :

A partir d'un dossier comportant l'ensemble des pièces techniques et administratives liés aux travaux de gros œuvre ou de travaux publics, le candidat devra :

- positionner certains éléments constitutifs du chantier (engins de levage, zone de trie...,)
- évaluer les besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel,
- bâtir l'activité des équipes en fonction des travaux
- définir les dispositifs de sécurité,
- établir un planning de réalisation des travaux,
- élaborer les modes opératoires pour la réalisation des ouvrages
- quantifier une commande de matériaux
- proposer le cas échéant un mode opératoire et/ou une implantation différente afin de limiter les nuisances du chantier, (sujets à construire, gros œuvre et travaux publics avec corrigés types).

b) Une seconde étude de cas suivi d'un entretien technique, portant sur la mise en œuvre d'un chantier (UC2) :

A partir du dossier de la première étude de cas, il sera demandé au candidat :

- d'installer le chantier et d'implanter les ouvrages sur un plan de situation en tenant compte des indications portées sur le document
- de lister les protections, le matériel, les matériaux ainsi que l'ensemble des protections individuelles et collectives nécessaires à la réalisation des travaux ordonnancés (sujets à construire, gros œuvre et travaux publics avec corrigés types).

L'entretien technique portera sur les techniques d'animation et d'organisation de l'intervention des différentes équipes sur le terrain. (Questionnaires GO et TP à prévoir).

c) Une troisième étude ce cas suivi d'un entretien technique, ayant pour cadre la réception des travaux et le repliement du chantier (UC3) :

A partir d'une fiche de non-conformité fournie, le candidat devra :

- programmer et organiser les travaux afin d'y remédier
- prévoir un planning de finition
- réaliser l'inventaire des matériels et matériaux nécessaires à ces travaux. (Sujets à construire Gros œuvre et travaux publics avec corrigés types).

L'entretien technique portera sur la prise en compte de l'environnement lors du repliement du chantier et sur l'organisation du rapatriement des matériels et matériaux. (Questionnaires GO et TP à prévoir).

d) Un entretien final avec le jury destiné à vérifier la vision globale du métier, les aptitudes requises pour occuper l'emploi ainsi que son projet professionnel et son appréhension du monde du travail.

Le niveau du candidat est évalué sur chaque compétence à partir des appréciations suivantes définies dans les grilles d'évaluation fournies aux membres du jury :

- acquis
- non acquis.

3.2 Pour l'accès à la certification du candidat issu d'un parcours VAE : une fois leur recevabilité obtenue, les candidats souhaitant faire valider les acquis de leur expérience, rédigeront un livret 2 présentant leur pratique professionnelle sur chacune des 3 activités composant le CQP de Chargé de chantier. Ce dossier remplace les 3 études de cas. Le jury recevra, après lecture de ce livret, les candidats pour un entretien technique sur son contenu et lors d'un entretien final.

4. Organisation de l'évaluation pour l'accès direct au CQP

4.1 Les épreuves d'évaluation pour le candidat au CQP de chargé de chantier.

Epreuve 1 : Mise en situation professionnelle

Etude de cas relative à la préparation d'un chantier.

Durée : 5 heures

Compétences évaluées :

- prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier
- participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel
- préparer l'intervention des équipes d'un chantier
- proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier

Détail d'organisation de l'épreuve :

Le candidat devra procéder à l'analyse d'un dossier technique. Cette étude devra lui permettre de :

- positionner certains éléments constitutifs du chantier (engins de levage, zone de trie...,)
- évaluer les besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel
- bâtir l'activité des équipes en fonction des travaux
- définir les dispositifs de sécurité
- établir un planning de réalisation des travaux
- élaborer les modes opératoires pour la réalisation des ouvrages
- quantifier une commande de matériaux
- proposer le cas échéant un mode opératoire et/ou une implantation différente afin de limiter les nuisances du chantier.

Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant un surveillant devra être présent tout au long de son déroulement.

Epreuve 2 : Mise en situation professionnelle

Phase 1 / Etude de cas relative à la mise en œuvre d'un chantier

Durée : 1 heure

Compétences évaluées :

- installer le chantier
- implanter les ouvrages
- exécuter les travaux dans le respect des délais imposés.

Détail d'organisation de l'épreuve :

A partir du dossier de la première étude de cas, il sera demandé au candidat :

- d'installer le chantier et implanter les ouvrages sur un plan de situation en tenant compte des indications portées sur le document
- de programmer une journée de travail en tenant compte des savoir-faire des ouvriers présents, des travaux à réaliser
- de lister les protections, le matériel, les matériaux ainsi que l'ensemble des protections individuelles et collectives nécessaires à la réalisation des travaux ordonnancés.

Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant, un surveillant devra être présent tout au long de son déroulement.

Phase 2 / Entretien technique relatif à la mise en œuvre d'un chantier

Durée : 30 minutes

Compétences évaluées :

- animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier.

Détail d'organisation de l'entretien :

A partir de questions préalablement préparées, le candidat devra à l'aide d'un langage technique approprié expliquer comment :

- il anime une équipe sur un chantier
- il fait adhérer les équipes à la démarche qualité et à la sécurité
- il organise quotidiennement l'activité des équipes
- il gère les tensions dans une équipe
- quels outils il a à sa disposition pour rendre compte de l'activité et des incidents pouvant intervenir dans une journée.

Pour cet entretien, la présence du jury est obligatoire.

Epreuve 3 : Mise en situation professionnelle**Phase 1 / Etude de cas portant sur la réception des travaux**

Durée : 1 heure

Compétences évaluées :

- préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier
- participer à la réception des travaux

Détail d'organisation de l'épreuve :

A partir d'une fiche de non-conformité fournie, le candidat devra :

- programmer et organiser les travaux afin d'y remédier
- prévoir un planning de finition
- réaliser l'inventaire des matériels et matériaux nécessaires à ces travaux.

Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant un surveillant devra être présent tout au long de son déroulement.

Phase 2 / Entretien technique portant sur la réception d'un chantier

Durée : 20 minutes

Compétences évaluées :

- préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier.

Détail d'organisation de l'entretien :

A partir de questions préalablement préparées, le candidat devra à l'aide d'un langage technique approprié expliquer comment :

- il prend en compte l'environnement lors du repliement du chantier
- il organise le rapatriement des matériels et matériaux.

Pour cet entretien, la présence du jury est obligatoire.

Epreuve 4 :

Type d'épreuve : entretien final

Durée : 30 minutes

Compétences évaluées :

- la vision globale du métier d'assistant chef de chantier GO-TP
- les aptitudes requises pour occuper l'emploi
- la représentation du monde de l'entreprise

Détail d'organisation de l'épreuve :

Cet entretien doit permettre d'échanger sur l'expérience et la pratique que le candidat a acquise tout au long de son parcours, de son projet professionnel etc...

Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.

La durée totale de l'épreuve par candidat est de 8h00 dont 1h20 minutes avec le jury.

4.2 Tableau récapitulatif des épreuves d'évaluation pour le candidat au CQP de chargé de chantier

Type d'épreuve	Compétences évaluées	Durée	Détail d'organisation
1. Etude de cas relative à la préparation d'un chantier	1. Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier 2. Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel 3. préparer l'intervention des équipes d'un chantier 4. Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances du chantier	5h00	Le candidat devra procéder à l'analyse d'un dossier technique. <i>Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant, un surveillant devra être présent tout au long de cette épreuve</i>
2. a. Etude de cas relative à la mise en œuvre d'un chantier	5. Installer le chantier 6. Implanter les ouvrages 7 ; Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés ;	1h00	Le candidat se servira de l'analyse effectuée lors de la première épreuve pour réaliser ce travail. <i>Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant un surveillant devra être</i>

			présent tout au long de cette épreuve.
2. b. entretien technique relatif à la mise en œuvre d'un chantier	8. Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier	0h30 mns	Le candidat devra répondre à des questions, imposées, sur le thème de l'animation d'équipe et la coordination de chantier. Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.
3. a. Etude de cas portant sur la réception des travaux	9. Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier. 10. Participer à la réception des travaux	1h00	Le candidat se servira d'une fiche de non-conformité fournie pour réaliser cette étude. Pour cette épreuve, la présence du jury n'est pas obligatoire. Cependant, un surveillant devra être présent tout au long de cette épreuve.
3. b. Entretien technique portant sur la réception d'un chantier	9. Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier	0h20 mns	Le candidat devra répondre à des questions imposées sur le thème du repliement du chantier. Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.
4. Entretien final	La vision globale du métier d'assistant chef de chantier GO-TP Les aptitudes requises pour occuper l'emploi La représentation du monde de l'entreprise	0h30 mns	Cet entretien doit permettre d'échanger sur la représentation que le candidat a du métier... Pour cette épreuve, la présence du jury est obligatoire.
Durée de l'épreuve par candidat 8h20 dont 1h20 avec le jury			

4.3 Tableau récapitulatif des compétences professionnelles de la certification et les critères d'évaluation

Compétences	Critères d'évaluation	Etude de cas	Entretien technique	Entretien final
Préparer le chantier				
Prendre connaissance et exploiter le dossier d'exécution d'un chantier	- la cohérence des documents est vérifiée - les cotations des plans, les réservations et implantations sont vérifiées et les incohérences clairement identifiées.	✓		

	- les problèmes techniques sont appréhendés - les dossiers sont complétés des éléments manquants (plans, notices descriptives, etc...) - les mesures environnementales voulues par maître d'ouvrage sont prise en considération - les nuances particulières du chantier sont repérées			
Participer à l'évaluation des besoins en main d'œuvre, matériaux et matériel	- les quantitatifs sont exactes - le degré de connaissance des techniques de mise en œuvre des matériaux est sans défaut préjudiciable - les choix de matériels sont appropriés au chantier.	✓		
Préparer l'intervention des équipes d'un chantier	- la méthode de l'estimation des besoins en main d'œuvre est maîtrisée - la courbe de main d'œuvre présente un profil cohérent - les situations à risques sont maîtrisées et les solutions préventives à mettre en œuvre sont adéquates - le planning de réalisation des travaux est en adéquation avec le planning TCE contractuel	✓		
Proposer les solutions permettant de limiter les nuisances d'un chantier	- les engagements pris par l'entreprise sont respectés - les dispositions en faveur du voisinage et du développement durable comme par exemple la localisation des dispositifs de récupération et le tri des déchets sont mis en œuvre - les principes de base de l'éco construction sont respectés	✓		
Participer à la mise en œuvre du chantier				
Installer le chantier	- le chantier est installé conformément au plan et aux quantités de matériels et matériaux prévus - les consignes utiles à la sécurité des intervenants sont données - les métrés reportés présentant ces quantités	✓		

	- exactes et des libellés précis - les points singuliers du site ont été répertoriés - l'installation du chantier est réalisée			
Implanter les ouvrages	- les implantations sont conformes aux plans GO-TP - les tolérances dimensionnelles des différents éléments qui constituent l'ouvrage sont respectées conformément aux règles en vigueur - les croquis et plans sont exploitables - les carnets de nivellement doivent être correctement renseignés pour que le travail topographique soit transférable - la traçabilité des méthodes et des moyens de contrôle utilisés est à disposition des responsables - les consignes de sécurité et le port des EPI sont respectés	✓		
Exécuter les travaux dans le respect des délais imposés	- les croquis précisant les phasages sont facilement lisibles et conformes aux plans et aux rotations - la planification journalière des tâches élémentaires d'une méthode d'exécution en fonction des savoir-faire des équipes et des ouvrages est réalisée - les aplombs, alignements et niveaux sont vérifiés	✓		
Animer et coordonner les différentes équipes réalisant les travaux sur le chantier	- le candidat utilise un vocabulaire précis et compréhensible pour donner les consignes - la méthode de communication est pertinente et tient compte des interlocuteurs - le candidat est sensible à la démarche qualité - les règles d'hygiène, de sécurité sont connues et maîtrisées - le candidat est capable de gérer une situation difficile		✓	

	- le candidat maîtrise les outils de communication pour la sensibilisation sur des points techniques ou SPS			
Finaliser et réceptionner les travaux				
Préparer la réception des travaux et organiser le repliement du chantier	- organisation finitions : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité - utilisation adéquate des produits de finition. Inventaire : fiches d'état du matériel et des matériaux nécessaires à la levée des non-conformités - le candidat connaît les procédures et applique les règles propres à l'entreprise concernant le rapatriement - le candidat connaît et prend en compte les mesures limitant les nuisances du chantier - le rapatriement est organisé en tenant compte des consignes	✓	✓	
Participer à la réception des travaux	- la construction des ouvrages d'un chantier du BTP est conforme aux spécifications de qualité définies par le cahier des charges, la réglementation et le marché de travaux - la fiche de non-conformité est comprise - les fiches de réception sont réalisées sans réserve de non-conformité - organisation de la levée des réserves (finitions et travaux de reprises) : lisibilité et clarté des consignes, respect de la qualité	✓	✓	

5. Composition et fonctionnement du jury

Le jury est composé de deux (2) professionnels du secteur (chefs de chantier, conducteurs de travaux, chefs d'entreprises du BTP...), ayant au minimum 5 années d'expérience.

Les membres du jury sont désignés paritairement et habilités par la branche professionnelle. Les membres du jury sont souverains dans leurs décisions. Ils ne peuvent être ni parents, ni alliés des candidats, ni avoir de lien hiérarchique.

Pour les préparer à leur rôle, l'autorité certificatrice réunira les membres du jury avant le passage des épreuves.

Sur une base de 8 candidats, un temps de correction des études de cas (60 minutes X 8 dossiers = heures) devra être prise en compte en plus de la présence estimée du jury pour les entretiens.

6. conditions particulières de surveillance et de confidentialité prévues au cours de l'épreuve de synthèse

Le surveillant de l'épreuve doit ramasser les documents manuscrits ainsi que les brouillons à la fin de chaque épreuve et les remettre dans la chemise du dossier candidat (les brouillons seront détruits).

7. Conditions de délivrance du CQP

Le certificat de qualification professionnelle de chargé de chantier est délivré aux candidats ayant satisfait à l'ensemble des épreuves et validé l'ensemble des modules.

La décision est prise une fois que l'ensemble des compétences le constituant ait été évaluées acquises.

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

Toutefois, en cas de non-acquisition d'un critère jugé essentiel par les membres du jury, ceux-ci pourront, après délibération, décider de ne pas valider la compétence.

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

Les candidats validant partiellement la certification, devront repasser les épreuves du ou des modules manquant sous un délai maximal de 5 ans à compter de l'obtention du premier composant.

8. Plateau technique pour le CQP : Chargé de chantier

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

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

• Désignation et description des locaux pour l'examen

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

Les espaces de travail seront suffisamment dégagés pour permettre au surveillant de faire le tour lors du déroulement d' 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 8 candidats maximum	Dotation individuelle
Postes de travail		Table de travail suffisamment grande pour y déplier des plans de grand format A0, et/ou panneau d'affichage Une chaise
Machines et matériel	Un tableau mural type « Véléda » de 2 m ² environ avec feutres de couleur et effaceur, ou tableau papier pour groupe de 4 candidats maximum	Un micro-ordinateur équipé à minima de Windows 98 comprenant Word et Excel en bon état de fonctionnement, vidé de tout fichier de travail, relié à une imprimante (individuelle ou réseau) et déconnecté du réseau interne et externe
Outillage	Sans objet	
Petit outillage		Fournitures scolaires classiques comprenant impérativement une calculette, un triple décimètre, une gomme et un ensemble de crayons de couleur
Equipements protection individuelle (EPI)	Sans objet	
Matière d'œuvre	Support d'écriture (feuilles blanches format A4 et A3)	Support (20 feuilles blanches format A4 et 10 feuilles blanches format A3). Matériel de dessin classique (crayon, gomme, règle plate graduées et équerre), calculette (4 opérations), crayons de couleur et fournitures scolaires de base
Documentation		Bordereau ou bibliothèque de prix
Autres		

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 33 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – Travaux publics », signé le 28 juillet 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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

Article 3

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

Certificat de qualification professionnelle

« Technicien supérieur en maintenance d'engins »

Article 1 : Contexte

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 : Création et classification

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

« Technicien supérieur de maintenance d'engins »

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

Article 3 : Objectifs généraux

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

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

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

Article 4 : Organisation du CQP, référentiels

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6 : Voies d'accès

Le présent CQP est accessible par les trois voies suivantes :

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

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

Article 7 : Délivrance

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

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

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

Article 9 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 13 novembre 2014

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- CGPME

Représentants des salariés :

- CSTC FORCE OUVRIERE

Première partie

Référentiel d'emploi

« Technicien supérieur en maintenance d'engins »

- Présentation de l'emploi

- Descriptif des activités et compétences constitutives de l'emploi

Branche industries extractives mines et carrières

Branche commerce et dives

Branche BTP

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

A – Description de l'emploi

Secteurs d'activité

Description générale du métier

Environnement et conditions d'exercice du métier

Degré de responsabilité et d'autonomie

Classifications et niveau

B – Missions constitutives de l'emploi

C – Descriptif des activités et compétences de chaque mission

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

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

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

Mission 4 : Gérer les stocks de pièces détachées

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

D – Evolution possible

A – Description de l'emploi

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

Secteurs d'activité

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

- mine
- travaux publics
- forage
- levage
- agriculture

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

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

- hydraulique
- électricité
- électronique

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

Description générale du métier

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

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

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

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

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

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

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

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

Environnement et conditions d'exercice du métier

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

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

Les rythmes de travail sont imposés par les clients et peuvent donc être en 1/4 avec des possibles permanences de nuit. Il peut être amené à vivre en base vie.

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

Il peut travailler dans un bateau (minéralier).

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

Degré de responsabilité et d'autonomie

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

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

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

Classifications et niveau

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

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

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

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

Le niveau du diplôme :

- niveau III (nomenclature de 1969)

B – Missions constitutives de l'emploi

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

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

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

C – Descriptif des activités et compétences de chaque mission

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

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

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

Il réalise en autonomie un management de proximité (suivi administratif, planification, animation...) des mécaniciens et techniciens placés sous sa responsabilité. Il peut également être en situation d'encadrement de sous-traitants, selon les modalités

d'interventions de son entreprise. Le technicien supérieur peut être impliqué dans le processus de recrutement de ses futurs collaborateurs directs. Il est amené à accompagner ses collaborateurs nouvellement recrutés sur leur prise de poste.

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

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

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

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

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

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

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

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Planifier les interventions	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance	Identifier les compétences humaines disponibles	Connaissance des compétences techniques individuelles des collaborateurs et leurs habilitations
		Identifier les compétences matérielles disponibles	Connaissances des outillages nécessaires aux différents types d'intervention
		Identifier les durées	Maîtrise technique des

		d'intervention et leur complexité	opérations de maintenance
			Gestion de planning (tableur, logiciel...)
			Notions d'outils informatiques de gestion de projet
		Identifier les potentiels risques de sécurité relatifs à l'opération	Dangers possibles
	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages	Identifier les durées de déplacement et les organiser	Connaissance de l'environnement de travail et des contraintes administratives (obtention des pass)
		Vérifier les départs d'intervention	Connaissance technique des outillages
	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions	Identifier les pièces détachées nécessaires	Maîtrise technique des opérations de maintenance
	Prendre en compte les aléas et les urgences	Prioriser les opérations	Modification de planning en urgence, priorisation des types d'interventions
		Gérer du stress	Outils de gestion du stress
	Assure la relation avec le client	Informar le client des opérations programmées et de l'avancement des opérations en cours	Transmission d'information de manière synthétique
Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site	Optimiser la maintenance curative et préventive	Identifier la pertinence des opérations de maintenance et de leur planification	Maîtrise technique des opérations de maintenance
Assurer le suivi de la maintenance externalisée	Gérer les interventions des sous-traitants	Suivre et vérifier la programmation des opérations de maintenance des sous-traitants	Connaissance des opérations de maintenance
Gérer la mise en œuvre de la planification <i>Suivre les coûts des opérations*</i>	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs	Remplir un ordre de travail	Ordre de travail
		Expliquer la tâche si besoin	
	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations (logiciel)*	Remplir les informations nécessaires	Indicateurs de suivi d'activités : les KPI (indicateurs clés de performance)
	Gérer un budget d'intervention	Identifier les coûts des opérations de maintenance	Construction et suivi d'un budget
		Suivre la gestion des contrats	Contrats : contenus et suivi
	Etablir ou renseigner les documents de facturation client	Etablir un devis / une facture ou identifier les éléments nécessaires à	Devis, facture : étapes et documents

		leur rédaction	
Assure les visites légales des engins	Programmer les différentes visites	Identifier les différentes visites légales et leurs durées	Différents types de visites légales
		Rédiger ou transmettre les éléments des documents associés	Documents des visites légales

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

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

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

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

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Diagnostiquer et expertiser les pannes, y compris avec la documentation technique	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences	Identifier une panne, un problème	Connaissances techniques
			Méthodologie de diagnostic
			Utilisation des outils de diagnostics
			Techniques et appareils de mesure
			Impacts des modes de conduite des utilisateurs sur les pannes
		Effectuer des tests	Différents tests de vérification
	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative	Définir les actions correctives à mettre en œuvre, en toute sécurité	Connaissances techniques
		Evaluer les impacts financiers*	Règles d'hygiène et de sécurité
		Préparer une intervention en toute sécurité	Coûts des pièces et des interventions
			Analyse de risque avant intervention Consignation des machines / engins

			Règles d'hygiène et de sécurité
		Préparer et programmer les étapes des différentes révisions des engins (250, 500...)	Activités et étapes des différentes opérations de maintenance préventive (250, 500...)
		Contrôler et réparer des circuits électriques, remplacer des éléments défectueux	Courants, circuits de démarrage, de stockage d'énergie, d'éclairage, de signalisation, relais : description et fonctionnement
			Lecture de schémas électriques
			Contrôle et mesure électriques
			Pose d'accessoires électriques
		Contrôler et réparer des composants électroniques, remplacer des éléments défectueux	Composants électroniques des engins (capteurs, actionneurs...) : description et fonctionnement
			Réglage et contrôle des composants électroniques
		Contrôler et réparer des circuits hydrauliques, replacer des éléments défectueux	Notions de débit – pression, hydrostatique
			Spécificités des différentes huiles et fonctionnement des différents systèmes de lubrification
			Circuits hydrauliques : description et fonctionnement
			Lecture de schémas hydrauliques
			Dépose et pose d'organes hydrauliques
			Prise, contrôle et réglage des débits et pressions
		Contrôler et réparer des moteurs thermiques et équipements périphériques, remplacer des éléments défectueux	Systèmes d'injection diesel : description et fonctionnement
			Systèmes de dépollution diesel : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer des organes de transmission, remplacer des éléments défectueux	Transmission mécanique et hydrostatique, boîtes de transfert, ponts, embrayage, convertisseurs de couple,

			boîte de vitesse mécanique, boîte Power Shift : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer les équipements pneumatiques	Différents montages de train roulants : description et fonctionnement
			Catégories de pneumatiques et suspension : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer les organes de freinage, remplacer des éléments défectueux	Différents types de freinages : description et fonctionnement (disques, tambours, freins immergés, freins pneumatiques...)
		Contrôler et réparer les organes de direction, remplacer des éléments défectueux	Directions mécaniques ou à distance : description des éléments constitutifs et fonctionnement
			Direction hydraulique : description des éléments constitutifs et fonctionnement
			Réglage du parallélisme
			Systèmes de direction de secours : description et fonctionnement
		Contrôler et réparer le système de climatisation	Changement d'état de la matière
			Circuit frigorifique : description et fonctionnement, récupération et recharge
			Lecture de schémas de circuit frigorifique
			Régulation automatique du système de climatisation
		Effectuer des opérations de construction mécanique	Différents types d'assemblage (filetage, soudure, brasage,...)
			Equipements et appareils adaptés chaque soudure
		Contrôler et réparer le système de géopositionnement	Outils du géopositionnement : description et fonctionnement
	Utiliser et mettre à disposition la	Transposer la problématique concrète	Anglais technique
			Lecture de plan et de

	documentation technique	sur une documentation technique	schémas
			Collecte et analyse d'informations
		Présenter la documentation technique et accompagner ses équipes à la recherche	Documentation en ligne
			Utiliser un navigateur web
Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité	Conduire les différents engins	Habilitations à la conduite, permis VL
		Assurer les opérations de levage-élingage	Manutention des charges lourdes
			Levage-élingage
Garantir la qualité des opérations de maintenance	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs	Orienter, conseiller ou confirmer les actions de maintenance menées par les collaborateurs	Connaissances techniques
			Outils de la communication à distance
	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin	Vérifier le bon fonctionnement de l'engin	Méthodes de contrôle qualité
Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client	Transmettre un compte rendu d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien	Remplir ou valider un compte rendu d'intervention ou un carnet d'entretien	Techniques de contrôle
			Compte rendu d'intervention (document ou logiciel), carnet d'entretien
			Techniques de la communication écrite
			Utilisation des outils informatiques de traitement de texte
	Archiver un compte rendu ou un carnet d'entretien	Ranger et classer un document	Techniques de la communication orale (client ou hiérarchie)
			Notions d'archivage
	Conseiller suite à une intervention*	Identifier des améliorations possibles ou des investissements nécessaires	Argumentaire
			Notions de coûts des équipements, des pièces détachées

Mission 4 : Gérer les stocks de pièces détachées

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

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

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

Mission 5 : Assure la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe

Le technicien supérieur en maintenance d'engins doit s'assurer que son équipe dispose des matériels nécessaires aux interventions en bon état de fonctionnement. Il s'agit de l'outillage mais également des véhicules d'intervention et des locaux mis à disposition.

Il peut être le garant du bon fonctionnement des véhicules d'intervention de son équipe. Cette maintenance est soit gérée en interne (et donc assurée par l'équipe ou un service propre) soit sous-traitée. Il peut être amené, selon certaines organisations, jusqu'à participer à la maintenance de ces véhicules légers. Il s'assure également que ses collaborateurs ont les outillages nécessaires à leur disposition en assurant les commandes associées. Enfin, il peut être amené à gérer les bâtiments dans lesquels son équipe intervient.

Le technicien supérieur en maintenance d'engins fait preuve d'anticipation et d'ingéniosité. Il est rigoureux et assume ses responsabilités.

Activités	Compétences	Savoir-faire	Savoirs
Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	Programmer les interventions (révisions, réparations...)	Identifier les différentes interventions et leurs durées	Connaissances techniques en véhicules légers
			Suivi des carnets d'entretien
Gérer des contrats de sous-traitance	Suivre les contrats et vérifier leur exécution	Transposer un contrat en planning d'intervention	Contrats de sous-traitance
Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention*	Organiser et intervenir, en toute sécurité	Réparer ou réviser un véhicule léger	Connaissances techniques en véhicules légers
			Règles d'hygiène et de sécurité
Assurer la disponibilité des outillages	Assurer les commandes d'outillages	Etablir ou valider les bons de commandes	Etapes et documents d'une commande
			Notions de coûts de

			l'outillage
	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils	Réparer les outils	Outils utilisés et réparation
Garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe d'intervention	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier	Vérifier la propreté et la conformité de l'atelier aux règles de sécurité	Règlement sécurité d'un atelier (bacs de vidange, armoires électriques...)

D. Evolution possible

La promotion interne est une réalité au sein des entreprises calédoniennes.

Après plusieurs années d'expérience, en tant que technicien supérieur, celui-ci peut être amené à évoluer sur différents postes. Selon ses qualités et les organisations des entreprises, il peut candidater à des postes de :

- chef d'atelier
- project manager
- responsable contrats
- chef de site
- support technique
- bureau technique
- SAV
- planificateur

postes sur lesquelles les années d'expérience terrain seront un atout certain ;

La liste présentée ci-dessus n'est en aucun cas exhaustive.

Référentiel de certification

Technicien supérieur en maintenance d'engins

Cadre de la formation :

- Organismes de formation
- Entreprises

Modalités de la certification

Branche industries extractives mines et carrières

Branche commerce et divers

Branche bâtiments et travaux publics

Contenu du référentiel certification du CQP « Technicien supérieur Maintenance d'engins »

Table des matières

Cadre de la formation

A. Organismes de formation

Conditions d'habilitation d'un organisme de formation conduisant à une action CQP

Evaluation de l'action de formation et contrôle

B. Entreprises d'accueil

Modalités de la certification

A. Modalités institutionnelles de la certification de la formation

Conditions générales de prérequis et de validation selon les 3 voies d'accès

Organisation des évaluations

Jury d'examen
Compétences du jury
Délivrance du certificat de qualification professionnelle
Examen final de rattrapage

B. Définition des évaluations

Présentation générale des modalités d'évaluation

Récapitulatif des modalités d'évaluations des différentes activités et compétences

Délivrance du diplôme et rattrapage

En cas d'échec (compétence éliminatoire non acquise ou nombre insuffisant de compétences acquises), le candidat aura l'opportunité, s'il en fait la demande de repasser des épreuves, selon deux situations :

- s'il s'agit d'une ou de compétence(s) éliminatoire(s) non acquise(s), le candidat doit repasser l'évaluation obligatoirement pour obtenir la(les) compétence(s)
- s'il s'agit d'un nombre insuffisant de compétences obtenues, le candidat effectue un tirage au sort des épreuves à repasser pour obtenir le nombre suffisant de compétences acquises

Dans le cadre d'une validation partielle du diplôme, la durée validité des compétences acquises par le candidat est de trois ans

Pour valider une compétence non acquise, le candidat doit se soumettre une nouvelle fois aux modalités d'évaluation prévue, à l'exception d'une compétence évaluée par le rapport d'activité.

Dans ce cas, le candidat ne produit pas un nouveau rapport mais uniquement un complément de rapport permettant d'évaluer la(les) compétence(s) non acquise(s) en premier lieu

Evaluations en centre de formation

Evaluations en entreprise

Le rapport d'activité en entreprise

L'épreuve finale de mise en situation

L'entretien avec le jury

Cadre de la formation

A. Organismes de formation

Conditions d'habilitation d'un organisme de formation conduisant à une action CQP

La commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles, créée au sein de la commission paritaire commune aux branches « Commerce et divers », « Industries extractives Mines et carrière » et « Bâtiments et travaux publics », habilite les organismes de formation susceptibles de mener à bien les actions CQP. Pour ce faire, elle s'appuie par convention sur l'expertise du GNFA PACIFIC.

Cependant les partenaires sociaux confient prioritairement à l'organisme GNFA PACIFIC le soin d'organiser les actions permettant la délivrance du CQP.

Toute demande d'ouverture d'une action (hors GNFA PACIFIC) fera l'objet de la constitution d'un dossier d'habilitation déposé auprès de la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles, six mois avant la date de démarrage.

Les conditions d'habilitation d'un organisme de formation à conduire une action CQP sont les suivantes :

1. Réaliser au mieux la relation emploi / formation en :

- en optimisant l'adéquation des attentes du bassin d'emploi et les compétences visées par la formation
- associant les milieux professionnels à la formation.

2. Disposer déjà des compétences relatives à la spécialité professionnelle visée et d'une infrastructure existante :

- Moyens en personnel : compétences de formateurs, en particulier dans les techniques professionnelles du diagnostic, de la mécanique, de l'hydraulique, de l'électricité et électronique, climatisation, pneumatique et de la gestion de la planification. Egalement, des compétences en management d'équipe seront identifiées.
- Moyens en matériels :
 - équipements d'atelier (pièces pédagogiques hydrauliques, pneumatiques, électriques, mécaniques)
 - véhicules pédagogiques (exemples : minipelle, bulldozer, tractopelle, ...) et maquettes pédagogiques électriques et moteurs
 - moteurs d'engins
 - boîtes de vitesse
 - postes de travail équipés, outillages et outils de mesures
 - station de climatisation
 - outils de diagnostic
 - matériel vidéo
 - équipement informatique connecté à internet et permettant l'utilisation de logiciels professionnels
 - locaux permettant une qualité d'accueil des salariés en formation et la mise en œuvre de situations professionnelles

3. Avoir acquis une expérience dans le domaine des actions de formation 16/25 ans, en particulier :

- pour l'identification des profils de compétences
 - dans la gestion de l'alternance et l'évaluation des acquis, et toutes questions concernant la définition d'une stratégie pédagogique
- L'alternance suppose que l'ensemble des partenaires associés à la réalisation de l'action de formation (salariés en formation, organisme de formation et entreprises) :
- soient informés des objectifs de formation
 - mettent en œuvre les moyens pratiques de sa réussite.

Les moyens permettant de réaliser aux mieux la liaison entreprise – organisme de formation doivent être définis au préalable. Egalement, les modalités d'association du triptyque « salariés en formation – tuteur en entreprise – équipe pédagogique » au processus d'apprentissage seront précisés.

4. Assurer, sous le contrôle du GNFA PACIFIC, l'organisation des épreuves d'évaluation se rapportant au CQP « Technicien supérieur en maintenance d'engins » et participer, en tant que membre de jury.

5. Coordonner les évaluations entre l'organisme de formation et les entreprises : la maîtrise d'œuvre du dispositif d'évaluation en cours de formation est assurée par l'organisme de formation. Il appartient donc à celui-ci d'informer les entreprises des modalités et du calendrier d'évaluations tel que défini ci-après.

Dans ce contexte, il revient à l'organisme de formation d'assurer :

- l'information des entreprises en amont de la formation
- l'accompagnement des tuteurs en entreprise

6. Proposer des procédures de suivi relatives à l'insertion professionnelle des jeunes salariés, à l'issue de la formation.

7. Se donner les moyens de participer aux groupes de travail réunissant les différents organismes de formation impliqués dans ce type d'action de formation.

Evaluation de l'action de formation et contrôle

Le GNFA PACIFIC effectuera tout contrôle sur pièces et sur site, permettant de s'assurer :

- de la conformité du dispositif de formation (scénario et progression pédagogique)
- des évaluations des acquis professionnels des stagiaires en entreprise
- la validation finale.

Dans le cas de non-conformité relative aux modalités de mise en œuvre de l'action (suivi, pédagogie, évaluation des acquis, etc..) par l'organisme de formation, le GNFA PACIFIC transmettra un rapport à la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engis mobiles.

Celle-ci imposera les axes correctifs à mener par l'organisme de formation et pourra s'il est nécessaire supprimer l'habilitation de l'organisme de formation.

B. Entreprises d'accueil

Dans le cadre d'une formation organisée selon la voie de l'alternance, les entreprises d'accueil constituent un milieu privilégié de formation pour le développement des compétences professionnelles tant dans le domaine technique que ceux des relations clientèle, de la gestion et de l'organisation des activités.

La nature du contrat de formation en alternance implique également que l'entreprise soit investie d'une mission de formation. Cette mission s'exerce notamment sous la responsabilité d'un tuteur désigné par le chef d'entreprise.

Il appartient à l'organisme de formation de veiller à ce que celle-ci s'exerce effectivement, sur l'ensemble des activités recensées dans le référentiel d'emploi.

Compte tenu de l'étendue du champ d'activité du futur « Technicien supérieur en maintenance d'engins », l'organisme de formation est habilité à vérifier que l'entreprise d'accueil réalise nécessairement et de manière permanente sur les engins de chantier :

- les activités de diagnostic de panne
- les activités de maintenance préventive et curative
- les activités de planification

dans le respect des règles de sécurité. Dans la mesure du possible, les entreprises d'accueil doivent mettre le stagiaire en situation d'encadrement de collaborateurs au vu de ses futures responsabilités.

Les entreprises signataires doivent nécessairement disposer, au minimum, des équipements suivants :

- outils de diagnostic (électricité et électronique embarquée)
- outils informatiques de bureautique (O.T., bons de commande de pièces...)
- engins de chantiers

L'entreprise demeure toutefois seule responsable, vis-à-vis des salariés en formation, du respect des dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives à la législation du travail et de la formation en alternance en vigueur sur le territoire.

Modalités de la certification

A. Modalités institutionnelles de la certification de la formation

Conformément aux termes du présent accord, le GNFA PACIFIC est responsable, sous le contrôle de la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engis mobiles, de l'organisation des évaluations nécessaires à l'obtention des CQP.

Conditions générales de prérequis et de validation selon les 3 voies d'accès

Le CQP TSME est accessible par 3 voies d'accès dont les prérequis et modalités d'évaluation sont précisées ci-dessous :

		Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés en activité	Validation des acquis de l'expérience
Prérequis	Niveau formation minimum	Titulaire d'un diplôme de niveau IV, de préférence en rapport avec l'activité	- titulaire du CQP TMMMP¹ de niveau IV avec une expérience minimale de 2 années en rapport avec l'activité ou, - titulaire d'un diplôme de niveau IV avec une expérience minimale de 4 années en rapport avec l'activité	Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans
	Emploi	Etre demandeur d'emploi	Etre salarié de l'entreprise d'accueil	
	Candidature	Avoir transmis le dossier d'inscription, trois mois avant la date de l'examen		Déposer un dossier de candidature précisant les durées et natures de l'expérience professionnelle auprès de la commission pédagogique et de perfectionnement de la branche qui attribuera la recevabilité de la demande du candidat
		Se soumettre aux tests d'aptitude et de motivation, en amont de la formation		
			Se soumettre aux tests d'évaluations des compétences des modules non prescrits dans le parcours car considérés comme acquis par le candidat	
	Suivi de formation	Avoir suivi 80 % minimum du parcours de formation	Avoir suivi 80 % minimum du parcours de formation prescrit à l'issue du positionnement	
	Evaluations	Se soumettre aux épreuves d'évaluation prévues pour cette voie d'accès		

Evaluations	Evaluations en cours de formation	X	X Pour les modules du parcours de formation prescrit	-
	Evaluations au sein de l'entreprise	X	X	-
	Rapport d'activité en entreprise	X	X	X Avec un complément visant à justifier la maîtrise des compétences éliminatoires « assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité » et « vérifier le bon état de fonctionnement des outils »
	Epreuve finale de mise en situation	X	X	X
	Entretien avec le jury	X	X	X

Organisation des évaluations

Le GNFA PACIFIC organise les évaluations. L'organisme de formation assurera l'inscription des candidats à l'examen auprès du GNFA PACIFIC.

Les lieux d'évaluation sont choisis en fonction, d'une part, de la localisation géographique de l'organisme de formation et du nombre de candidats et, d'autre part, en fonction de la capacité d'accueil des organismes de formation.

Le sujet de l'épreuve de mise en situation est établi par le GNFA PACIFIC, dans la confidentialité la plus absolue ; il sera fourni aux examinateurs le jour de l'examen.

Les grilles d'évaluation sont établies sous la responsabilité du GNFA PACIFIC qui les transmet aux entreprises.

Jury d'examen

Le jury des épreuves finales (rapport d'activité, mise en situation et entretien) est composé, à minima :

- d'un formateur du GNFA PACIFIC qui n'est pas le formateur référent de la formation
- de deux professionnels : un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales désignés par la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles. Ces professionnels doivent disposer soit d'un diplôme de niveau III soit d'une expérience de deux ans minimum en tant que technicien supérieur en maintenance d'engins.

La présidence du jury sera attribuée par tirage au sort entre le deux représentants professionnels.

Le président du jury ne peut pas être un chef d'entreprise accueillant l'un des candidats.

Compétences du jury

Les membres du jury disposent pour leur délibération :

- des résultats obtenus par les candidats aux différentes épreuves

- pour les candidats issus d'un parcours de validation des acquis de l'expérience : un dossier de présentation de sa pratique professionnelle détaillé par activités du référentiel emploi.

L'ensemble des évaluations est reporté sur un procès-verbal signé du président du jury.

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Un certificat, imprimé à l'en-tête du GNFA PACIFIC avec la mention agréée par la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles, sera délivré aux candidats déclarés admis.

Examen final de rattrapage

En cas d'échec aux évaluations, conformément à l'accord de la commission paritaire de perfectionnement et pédagogique de la maintenance Engins mobiles, « les candidats qui en font la demande dans un délai de 6 mois suivant la date des épreuves, sont inscrits à la session d'évaluation suivante et seulement pour les épreuves pour lesquelles le candidat n'a pas obtenu le minimum requis, afin de bénéficier d'un examen de rattrapage ».

Selon le nombre de demandes, l'organisme de formation pourra organiser des sessions de rattrapage sans attendre la session d'évaluation suivante.

Dans ce cas, le GNFA PACIFIC assure la convocation du candidat aux sessions d'évaluation.

B. Définition des évaluations

Les savoir-faire et les compétences professionnelles sont évalués dans le cadre d'épreuves organisées en organisme de formation et d'une évaluation en entreprise.

Présentation générale des modalités d'évaluation

Les 22 activités et 40 compétences du CQP TSME sont évaluées selon 5 modalités :

- des évaluations en cours de formation
- des évaluations en entreprise
- un rapport d'activités en entreprise
- une épreuve finale de mise en situation (étude de cas et diagnostic)
- un entretien avec le jury.

Trois compétences décrites dans le référentiel emploi ne sont pas évaluées :

- rendre compte de sa gestion de ressources humaines à la hiérarchie (mission 1)
- conseiller suite à une intervention (en termes d'investissement matériel) mission 3)
- assurer la réception et la conformité de la commande (de pièces détachées) (mission 4)

En effet, ces compétences ne sont pas éliminatoires et sont présentes dans des activités et des situations particulières. La spécificité des situations ne justifient pas alors une évaluation de ces 3 compétences.

Le niveau du candidat est évalué à partir des appréciations suivantes :

- conforme
- partiellement conforme
- non-conforme

Et ce pour chaque critère évaluable des compétences, selon une grille d'évaluation transmise aux membres du jury.

Une compétence est considérée comme acquise lorsqu'une majorité de critères a été appréciée comme « conforme » par le jury au seuil requis pour chaque compétence.

Huit compétences sont considérées comme éliminatoires. Ainsi, si le candidat ne peut valider l'une de ses compétences, il ne peut pas prétendre à l'obtention du CQP. Il s'agit des compétences suivantes :

- faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité (C1) (mission 1)
- programmer et répartir les différentes opérations de maintenance (C11) (mission 2)
- prendre en compte les aléas et les urgences (C14) (mission 2)
- piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative (C24) (mission 3)
- utiliser et mettre à disposition la documentation technique (C25) (mission 3)
- selon l'environnement professionnel du candidat, assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité (C26) (mission 3) ou vérifier la mise en sécurité de l'atelier (C40) (mission 5)²
- valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin (C28) (mission 3)
- vérifier le bon état de fonctionnement des outils (C39) (mission 5).

²Selon l'environnement professionnel du candidat, il sera informé dans les meilleurs délais, du caractère éliminatoire de l'une de ces deux compétences pour l'obtention de son diplôme. Si son environnement professionnel ne permet pas d'identifier la compétence éliminatoire, par défaut, il s'agira de la compétence C26 « Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité ».

Récapitulatif des modalités d'évaluations des différentes activités et compétences

Mission	Activités	N°	Compétences	Modalités			
				rapport	épreuve finale	en cours de formation	non évaluées
Animer et encadrer une équipe de mécaniciens et/ou techniciens	Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe	C1	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité				
		C2	Signaler les accidents du travail	x			
		C3	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE				
	Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...)	C4	Appliquer les règles de gestion du personnel	x			
		C5	Accompagner le développement des compétences de son équipe au quotidien				
		C6	Communiquer et dynamiser son équipe				
	Animer son équipe	C7	Suivre et évaluer ses collaborateurs			x	
		C8	Accompagner les nouveaux arrivants				
		C9	Gérer des conflits				
Assurer l'organisation et la gestion des opérations de maintenance	Rendre compte à la hiérarchie	C10	Rendre compte de sa gestion de ressources humaines à la hiérarchie				x
		C11	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance				
		C12	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages				
	Planifier les interventions	C13	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions		x		
		C14	Prendre en compte les aléas et les urgences				
		C15	Assurer la relation avec le client				
	Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site	C16	Optimiser la maintenance curative et préventive	x			
		C17	Gérer les interventions des sous-traitants			x	
		C18	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs				
	Gérer la mise en œuvre de la planification	C19	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations (logiciel)	x			
		C20	Gérer un budget d'intervention				
		C21	Établir ou renseigner les documents de facturation client			x	
	Assurer les visites légales des engins	C22	Programmer les différentes visites			x	

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

Les compétences en bleu sont les compétences non évaluées

Mission	Activités	N°	Compétences	Modalités			
				rapport	épreuve finale	en entreprise	en cours de formation
Garantir, en toute sécurité, les opérations de maintenance préventive ou curative	Diagnostic et expertiser les pannes, y compris avec la documentation technique	C23	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences		x		
		C24	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative				
		C25	Utiliser et mettre à disposition la documentation technique				
		C26	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité		x		
	Garantir la qualité des opérations de maintenance	C27	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs				
		C28	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin			x	
	Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client	C29	Transmettre un compte-rendu d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien		x		
		C30	Archiver un compte-rendu ou un carnet d'entretien				
Gérer les stocks de pièces détachées	Assurer la disponibilité des pièces détachées	C31	Conseiller suite à une intervention				x
		C32	Assurer les commandes de pièces détachées				
	Gérer le budget	C33	Gérer le budget des pièces détachées				x
	Réception des marchandises	C34	Assurer la réception et la conformité de la commande				x
Assurer la mise à disposition des moyens d'interventions à l'équipe	Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C35	Programmer les interventions (révisions, réparations...)				x
	Gérer des contrats de sous-traitance	C36	Suivre les contrats et vérifier leur exécution				x
	Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention	C37	Organiser et intervenir, en toute sécurité				x
	Assurer la disponibilité des outillages	C38	Assurer les commandes d'outillages				
		C39	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils				x
	Garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe intervient	C40	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier				x

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires » (attention le candidat aura soit la C26 soit la C40 comme éliminatoire et non les deux)
Les compétences en bleu sont les compétences non évaluées

CQP TSME – Référentiel certification

Délivrance du diplôme et rattrapage

La délivrance du diplôme sera liée à l'obtention d'un minimum de :

Évaluations	Nombre de compétences évaluées	Formation continue en alternance	Formation continue pour des salariés	Validation des acquis de l'expérience
	dont éliminatoires			
	37	x (selon le parcours prescrit)	17	8
	26	70 % de x (arrondi au nombre entier inférieur)	12	

CQP TSME – Référentiel certification

En cas d'échec (compétence éliminatoire non acquise ou nombre insuffisant de compétences acquises), le candidat aura l'opportunité, s'il en fait la demande de repasser des épreuves, selon deux situations :

- s'il s'agit d'une ou de compétence(s) éliminatoire(s) non acquise(s), le candidat doit repasser l'évaluation obligatoirement pour obtenir la (les) compétence(s)
- s'il s'agit d'un nombre insuffisant de compétences obtenues, le candidat effectue un tirage au sort des épreuves à repasser pour obtenir le nombre suffisant de compétences acquises.

Dans le cadre d'une validation partielle du diplôme, la durée de validité des compétences acquises par le candidat est de trois ans.

Pour valider une compétence non acquise, le candidat doit se soumettre une nouvelle fois aux modalités d'évaluation prévue, à l'exception d'une compétence évaluée par le rapport d'activité. Dans ce cas, le candidat ne produit pas un nouveau rapport mais uniquement un complément de rapport permettant d'évaluer la(les) compétence(s) non acquise(s) en premier lieu.

Evaluations en centre de formation

Les épreuves organisées prennent la forme de mises en situation pratiques, d'études de cas ou de questionnaires écrits. Chaque épreuve fait l'objet d'une grille d'évaluation fournie par le GNFA PACIFIC aux personnes ayant en charge la responsabilité de la mise en œuvre des évaluations et qui précise :

- les objectifs de l'évaluation (la compétence à évaluer)
- les critères d'appréciation
- les moyens d'évaluation
- le moment et la durée de l'évaluation

Ces évaluations seront effectuées après le premier tiers de la formation et se feront, au fur et à mesure, à l'issue des modules traitant de chaque activité. L'organisme de formation réalise une évaluation certificative accompagnée d'un formateur et pourra être précédée de 1 à 3 évaluations formatives. Seuls les résultats obtenus lors de l'évaluation certificative seront pris en compte pour l'obtention du diplôme.

Les évaluations en centre de formation permettent de vérifier l'acquisition de 12 activités suivantes par le candidat :

- animer son équipe (mission 1)
- assurer le suivi de la maintenance externalisée (mission 2)
- suivre les coûts des opérations (mission 2)
- assurer les visites légales des engins (mission 2)
- garantir la qualité des opérations de maintenance (mission 3)
- assurer la disponibilité des pièces détachées (mission 4)
- gérer le budget des pièces détachées (mission 4)
- planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)
- gérer des contrats de sous-traitance (mission 5)
- piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)
- assurer la disponibilité des outillages (mission 5)
- garantir la mise en sécurité des bâtiments (ateliers) dans lesquels l'équipe intervention (mission 5) et des compétences associées selon des modalités précisées dans le tableau ci-après.

Activités	N°	Compétence	Détails de l'épreuve	Durée maximum	Critères	Conforme	Partiellement conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Animer son équipe (mission 1)	C5	Accompagner le développement des compétences de son équipe au quotidien	Epreuve sur table : Le candidat a un descriptif des compétences de 2 collaborateurs. Il a une intervention à réaliser qui comporte 2 tâches. Le candidat doit identifier les compétences manquantes de ses collaborateurs pour mener à bien les interventions.	1,5 heures	Les compétences manquantes sont listées pour justifier le choix de l'intervenant sur la tâche.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C6	Communiquer et dynamiser son équipe	Jeu de rôle : un candidat joue le rôle d'un superviseur : il prend connaissance par mail d'une intervention, répartit oralement les tâches à ses équipiers et les envoie en intervention et envoie un mail de confirmation.	2 heures	La prise de parole se fait devant l'équipe. Les courriers électroniques sont correctement lus et envoyés. Les tâches sont réparties aux équipiers.				3 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes et 1 critère partiel ou 3 critères conformes	moins de 2 critères conformes ou 3 critères partiels	moins de 2 critères partiels
	C7	Suivre et évaluer ses collaborateurs	Jeu de rôle : un candidat est évaluateur. L'évalué est joué par un autre candidat ou un formateur.	0,5 heure	Les différentes étapes d'un entretien annuel d'échanges sont abordées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C8	Accompagner les nouveaux arrivants	Jeu de rôle : un groupe de 2 stagiaires arrivent dans l'atelier et le candidat doit les accueillir et leur présenter l'atelier	1 heure	L'atelier et son fonctionnement est présenté (outillages, engins, ateliers, règles de sécurité) L'équipe est présentée (formateurs, collègues)				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
Assurer le suivi de la maintenance externalisée (mission 2)	C9	Gérer des conflits	Jeu de rôle : le candidat est mis en situation de conflit (client/équipe, inter-équipe...).	0,5 heure	L'attitude d'écoute est assurée. Une piste de solution est proposée.				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
	C17	Gérer les interventions des sous-traitants	Epreuve sur table ou QCM : le candidat doit suivre une opération de maintenance externalisée.	2 heures	Les différents points de suivi d'une opération de maintenance externalisée sont justes.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C20	Gérer un budget d'intervention	Epreuve sur table ou QCM sur les éléments d'un contrat et son suivi	2 heures	Les informations nécessaires à la rédaction d'un contrat sont comprises.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C21	Établir ou renseigner les documents de facturation client	Epreuve sur table : établir un devis ou une facture	1 heure	Les différents éléments du devis et/ou d'une facture sont bien renseignés.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer les visites légales des engins (mission 2)	C22	Programmer les différentes visites	Epreuve sur table ou QCM : le candidat doit planifier les entretiens périodiques recommandés d'un parc d'engins.	2 heures	Les différents entretiens périodiques recommandés sont bien planifiés.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Activités	N°	Compétence	Détails de l'épreuve	Critères	Conforme	Partiellement conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Garantir la qualité des opérations de maintenance (mission 3)	C27	Suivre les opérations de maintenance menées par les collaborateurs	Jeu de rôle : le candidat conseille un collaborateur sur une opération de maintenance, vérifie le travail et désigne le véhicule.	Un collaborateur est suivi et conseillé sur une opération de maintenance.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C28	Valider les opérations menées avant la remise en route de l'engin		Les différents points de contrôle sont vérifiés avant la remise en route de l'engin et la consignation a été enlevée.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer la disponibilité des pièces détachées (mission 4)	C32	Assurer les commandes de pièces détachées	Épreuve sur table ou QCM : connaissances des étapes d'une commande en Nouvelle-Calédonie et de la gestion d'un budget de pièces détachées (épreuve commune avec la compétence C38 – commande d'outillages)	Les contraintes réglementaires d'une commande sont maîtrisées.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer le budget (mission 4)	C33	Gérer le budget des pièces détachées		Les éléments du budget sont compris.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Planifier les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)	C35	Programmer les interventions (révisions, réparations...)	Étude de cas : planification des révisions du parc de véhicules d'intervention, sous-traité par un prestataire	Les différentes révisions sont connues.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer les contrats de sous-traitance (mission 5)	C36	Suivre les contrats et vérifier leur exécution		Les éléments d'un contrat de prestation sont connus.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Piloter les opérations de maintenance des véhicules d'intervention (mission 5)	C37	Organiser et intervenir, en toute sécurité (les opérations de maintenance des véhicules d'intervention)	Étude de cas : planification des révisions du parc de véhicules d'intervention, géré en interne	Les différentes révisions sont connues. Les éléments majeurs de la mécanique véhicule léger sont compris.				2 critères conformes	1 critère conforme + 1 critère partiel	1 critère conforme + 1 critère non conforme ou 2 critères partiels	2 critères non conformes ou 1 critère partiel + 1 critère non conforme
Assurer la disponibilité des outillages (mission 5)	C38	Assurer les commandes d'outillages	Épreuve commune avec celle des compétences C32 et C33 (commande et budget de pièces détachées)	-				-	-	-	-
	C39	Vérifier le bon état de fonctionnement des outils	Évaluation tout au long de la formation : observation des formateurs sur l'attitude du candidat à vérifier ses outils	Les outils sont vérifiés avant et après utilisation.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Garantir la mise en sécurité des bâtiments dans lesquels intervient l'équipe (mission 5)	C40	Vérifier la mise en sécurité de l'atelier	QCM sur l'évaluation des risques en ateliers	Les différents risques sont compris.				critère conforme en totalité	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires » (pour la C40, la compétence éliminatoire sera soit la C40 soit la C26, selon l'environnement professionnel du candidat)

Evaluations en entreprise

L'évaluation consiste en une appréciation par le tuteur des activités représentatives de la qualification visée. Elle est réalisée pendant ou au terme du parcours de formation alternée. A cette fin, le tuteur dispose d'une grille d'évaluation des activités réalisées en entreprise fournie par le GNFA PACFIC.

L'entreprise a la responsabilité des évaluations et du processus de formation interne. A ce titre, elle réalise une évaluation certificative accompagnée d'un formateur (qui n'est pas le formateur référent de la formation) et précédée de 1 à 3 évaluations formatives. Ces évaluations permettent de coordonner l'attribution des activités et l'organisation pédagogique de la formation et d'organiser, le cas échéant, une régulation pédagogique. Seuls les résultats obtenus lors de l'évaluation certificative seront pris en compte pour l'obtention du diplôme.

L'organisme de formation est responsable de la mise en œuvre de l'ensemble du processus d'évaluation des activités réalisées en entreprise ;

Les évaluations des compétences C26, C29 et C30 seront évaluées le même jour et programmées au cours des 6 derniers mois de formation.

Les évaluations en entreprise permettent de vérifier l'acquisition des 2 activités et 3 compétences suivantes par le candidat :

Activité	N°	Compétence	Détails de l'épreuve	Durée maximum	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Déplacer les engins et matériels en entrée ou sortie d'atelier (mission 3)	C26	Assurer le déplacement des engins dans les conditions de sécurité	Épreuve pratique : prendre en main et déplacer un engin d'une zone à une autre en respectant les consignes de sécurité et les règles de circulation du site	2 heures	La faisabilité du déplacement d'engins est vérifiée avant le démarrage (check de l'engin) Les règles de circulation sont respectées (vitesse, sens, priorité...)				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
		Transmettre un compte-rendu d'intervention argumenté ou un carnet d'entretien	Épreuve pratique : rédaction d'un compte-rendu d'une intervention réelle	0.75 heures	Le compte-rendu est correctement rempli (toutes les informations nécessaires au suivi et à la facturation sont présentes)				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Rendre compte des opérations de maintenance à la hiérarchie et/ou au client (mission 3)	C30	Archiver un compte-rendu ou un carnet d'entretien	Épreuve pratique : archivage du compte-rendu d'intervention	0.5 heures	Le compte-rendu est correctement archivé, selon les principes d'archive de l'entreprise				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires » (pour la C26, la compétence éliminatoire sera soit la C26 soit la C40, selon l'environnement professionnel du candidat)

Le rapport d'activité en entreprise

Ce rapport est une épreuve qui se déroule en fin de formation. Le rapport permet de vérifier l'acquisition des 4 activités suivantes par le candidat :

- garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe (mission 1)
 - assurer le suivi administratif de l'équipe (congrés, absences...) (mission 1)
 - optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site (mission 2)
 - gérer la mise en œuvre de la planification (mission 2)
- et des 7 compétences, selon les modalités suivantes :

Activité	N°	Compétence	Critères	Conforme	Partiellement conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Garantir l'application des conditions de sécurité pour son équipe (mission 1)	C1	Faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	L'étape de vérification du port des EPI par l'équipe est décrite. La démarche de consignation est décrite. Les dangers potentiels des différents postes de travail de l'équipe sont identifiés.				3 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes et 1 critère partiel ou 3 critères conformes	moins de 2 critères conformes ou 3 critères partiels	moins de 2 critères partiels
	C2	Signaler les accidents du travail	La démarche de signalisation d'un accident du travail est décrite. Les éléments nécessaires à la déclaration sont détaillés.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C3	Proposer des organisations de poste de travail de son équipe conformes aux règles HSE	Des recommandations d'améliorations ou des remarques de bonnes pratiques sont notifiées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Assurer le suivi administratif de l'équipe (congés, absences...) (mission 1) Optimiser les plans de maintenance, en collaboration avec le responsable de site (mission 2)	C4	Appliquer les règles de gestion du personnel	Les étapes de suivi de pointage des équipes sont détaillées.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C16	Optimiser la maintenance curative et préventive	Un avis constructif est émis sur la planification des opérations de maintenance curative ou préventive.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
Gérer la mise en œuvre de la planification (mission 2)	C18	Transmettre la consigne d'intervention à ses collaborateurs	L'ordre de travail ou son équivalent est rempli correctement.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C19	Renseigner les indicateurs de suivi des opérations	Les indicateurs majeurs de suivi d'activité sont présentés et expliqués.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

Le rapport (d'un maximum de 20 pages +/- 10 %) est remis au GNFA PACIFIC au plus tard 10 jours avant l'épreuve d'entretien avec le jury et sera organisé ainsi :

- le rapport traite obligatoirement des sujets suivants :
 - présentation de l'entreprise et de ses activités
 - présentation des règles de sécurité (individuelles et collectives) mises en œuvre dans l'entreprise et procédures en cas d'accidents du travail
 - les modalités d'encadrement de l'équipe : suivi et gestion humaine, rédaction des ordres de travail
 - de maintenance : planification, déroulement type, indicateurs.
- pour chaque partie abordée, le candidat fera preuve de synthèse et d'analyse. Il s'appuiera sur un ou des exemples vécus en entreprise pour illustrer les différentes parties. Le candidat a la liberté d'être force de proposition si la situation le permet ;

L'épreuve finale de mise en situation

Cette épreuve finale se déroule en fin de formation, à l'issue du rapport d'activités et avant l'entretien avec le jury. L'épreuve se déroule en deux temps :

- une partie étude de cas sur table
- une partie pratique en atelier sur du diagnostic

Cette épreuve se déroule en centre de formation.

1. Etude de cas sur table

Descriptif étude cas : un scénario de panne d'engin en situation de production chez un client important est soumis au candidat. Le scénario précise les contraintes suivantes : distance, horaires, accessibilité du site.

Objectif : Le candidat doit établir un diagnostic de panne et surtout organiser l'opération de maintenance curative avec ses ressources (humaines et matérielles), contrôler les interventions et autoriser la remise en route de l'engin.

Durée : 5 heures maximum

Plateau technique : Tables et chaises en nombre suffisant

Documents à transmettre au candidat :

- un planning d'intervention avec une équipe de plusieurs techniciens et des interventions curatives et préventives déjà programmées
- un listing de pièces détachées avec certaines non disponibles
- une documentation technique
- le profil de compétences des membres de l'équipe
- un modèle type d'ordre de travail vierge
- une liste des appareils de mesure et de diagnostic disponibles
- une demande type d'accès au site.

Cette première partie d'épreuve permet de vérifier l'acquisition de l'activité « planifier les interventions (mission 2) » et des 5 compétences associées, selon des critères définis dans le tableau ci-dessous :

Cette 3^{ème} partie d'épreuve permet de vérifier l'acquisition de l'activité « planifier les interventions (mission 2) » et des 5 compétences associées, selon des critères définis dans le tableau ci-dessous :

Activité	N°	Compétence	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Planifier les interventions (mission 2)	C11	Programmer et répartir les différentes opérations de maintenance	Les différentes opérations de maintenance à mener sont listées et leur durée est précisée. Pour chaque opération, le ou les collaborateurs sont identifiés ainsi que les outils nécessaires à l'intervention.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C12	Organiser les transferts d'hommes et d'outillages	La demande d'accès sur site est prévue. La durée de déplacement est intégrée dans la planification.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C13	Assurer la disponibilité des pièces détachées pour les interventions	Les pièces détachées nécessaires à la réparation sont identifiées. La disponibilité des pièces est vérifiée.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
	C14	Prendre en compte les aléas et les urgences	Le planning intègre une intervention d'urgence et est modifié.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme
	C15	Assurer la relation avec le client	Le client est informé du traitement de sa demande.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

2. Epreuve pratique de diagnostic

Descriptif étude de cas : deux pannes différentes (soit sur deux engins, soit sur deux systèmes) sont présentées au candidat.

Objectif : le candidat doit établir le diagnostic concret de chaque panne et identifier les actions correctives à apporter. C'est la démarche de diagnostic qui est évaluée par cette épreuve.

Durée : 4 heures maximum (séables en 2 fois 2 heures)

Plateau technique : Plateau technique défini au paragraphe Cadre de la formation / A. Organismes de formation / Conditions d'habilitation d'un organisme de formation conduisant à une action CQP : description du plateau technique.

Documents à transmettre au candidat : une documentation technique.

Cette deuxième partie d'épreuve permet de vérifier l'acquisition de l'activité « Diagnostiquer et expertiser les pannes, y compris avec la documentation technique (mission 3) » et des 3 compétences associées, selon des critères définis dans le tableau ci-dessous :

Activité	N°	Compétence	Critères	Conforme	Partielle- ment conforme	Non conforme	Compétence maîtrisée	Compétence acquise	Compétence en cours d'acquisition	Compétence non acquise
Diagnostic r et expertiser les pannes, y compris avec la documentati on technique (mission 3)	C23	Piloter ou mener un diagnostic de panne et identifier ses conséquences	La démarche de diagnostic est correctement menée au moins sur l'une des 2 pannes présentées				4 critères conformes	3 critères conformes	moins de 3 critères conformes	4 critères non conformes ou 4 critères partiels
			La documentation technique est utilisée à bon escient.							
			Les appareils de mesure à utiliser sont précisés.							
			Les tests de vérification sont réalisés.							
documentati on technique (mission 3)	C24	Piloter ou mener une opération de maintenance préventive ou curative	L'analyse de risque est faite et vérifiée par le candidat.				2 critères conformes en totale autonomie	2 critères conformes	1 critère conforme + 1 non conforme ou 2 critères partiels	0 critère conforme ou 1 critère partiel
			Les contrôles ou les réparations techniques sont identifiés et listés, relativement au diagnostic établi.							
	C25	Utiliser et mettre à disposition la documentation technique	La documentation technique est consultée et utilisée à bon escient, au bon moment.				critère conforme en totale autonomie	critère conforme	critère partiel	critère non conforme

Les compétences en rouge sont les compétences « éliminatoires »

L'entretien avec le jury

Lors de cette épreuve orale, les membres du jury sont habilités à poser aux candidats toutes questions relatives à sa vision du métier et ses pratiques professionnelles ;

L'entretien avec le jury permet de :

- vérifier que le candidat possède la vision globale des missions nécessaires à l'exercice du métier
- vérifier la conformité ou non-conformité de certains critères sur lesquels le jury s'interroge relativement aux capacités du candidat. L'entretien pourra alors permettre de modifier la conformité d'un critère à l'issue de l'entretien.

Durée : 30 minutes maximum.

L'organisme de formation met à disposition du jury une salle dédiée et respectant les règles de confidentialité.

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 34 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiments – travaux publics », signé le 13 novembre 2014, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Avenant salarial n° 35 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

- **898 F à compter du 1^{er} janvier 2015**
- **900 F au 1^{er} juillet 2015**

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

	Rémunération annuelle au 1^{er} janvier 2015
Position A	3 739 622
Position B	
Catégorie 1	4 480 838
Catégorie 2	5 813 945
Position C	7 438 126

A compter du 1^{er} juillet 2015, ces rémunérations seront augmentées de 0,22 %, soit :

	Rémunération annuelle au 1^{er} juillet 2015
Position A	3 747 849
Position B	
Catégorie 1	4 490 695
Catégorie 2	5 826 736
Position C	7 454 490

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 21 janvier 2015

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC
- CGPME
- UPA

Représentants des salariés :

- CSTC FORCE OUVRIERE
- COGETRA
- CSTNC
- USOENC
- FCCNC

Structure de la grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques pour le secteur « Bâtiments Travaux publics »

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} janvier 2015 en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Ouvriers, Employés Techniciens		Agents de maîtrise		Ouvriers Employés Techniciens	Agents de maîtrise
		Indices hiérar.	Code de désignation	Indices hiérar.	Code de désignation	898 F le point	
I	1 ^{er}	SMG	OM E1			SMG	
	2 ^{ème}	176	O1 E2			158 048	
	3 ^{ème}	179	O2 E3			160 742	
II	1 ^{er}	188	O3 E4 ET1			168 824	
	2 ^{ème}	202	P1 E5 ET2			181 396	
	3 ^{ème}	216	P2 E6 ET3			193 968	
III	1 ^{er}	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	207 438	221 959
	2 ^{ème}	246	HQ E8 ET5	-	-	220 908	
	3 ^{ème}	264	E9 ET6	282,48	AM2	237 072	253 667
IV	1 ^{er}	274	E10 ET7	293,18	AM3	246 052	263 276
	2 ^{ème}	287	ET8	-	-	257 726	
	3 ^{ème}	302	ET9	323,14	AM4	271 196	290 180
V	1 ^{er}	314	ET 10	335,98	AM5	281 972	301 710
	2 ^{ème}	344	ET 11	368,08	AM6	308 912	330 536
	3 ^{ème}	369	ET 12	394,83	AM7	331 362	354 557

Structure de la grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques pour le secteur « Bâtiments Travaux publics »

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} juillet 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	900 F le point	
I	1 ^{er}	SMG	OM E1			SMG	
	2 ^{ème}	176	O1 E2			158 400	
	3 ^{ème}	179	O2 E3			161 100	
II	1 ^{er}	188	O3 E4 ET1			169 200	
	2 ^{ème}	202	P1 E5 ET2			181 800	
	3 ^{ème}	216	P2 E6 ET3			194 400	
III	1 ^{er}	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	207 900	221 453
	2 ^{ème}	246	HQ E8 ET5	-	-	221 400	
	3 ^{ème}	264	E9 ET6	282,48	AM2	237 600	254 232
IV	1 ^{er}	274	E10 ET7	293,18	AM3	246 600	263 862
	2 ^{ème}	287	ET8	-	-	258 300	
	3 ^{ème}	302	ET9	323,14	AM4	271 800	290 826
V	1 ^{er}	314	ET 10	335,98	AM5	282 600	302 382
	2 ^{ème}	344	ET 11	368,08	AM6	309 600	331 272
	3 ^{ème}	369	ET 12	394,83	AM7	332 100	355 347

Arrêté n° 2015-615/GNC du 21 avril 2015 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 35 du 21 janvier 2015 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 35 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics », signé le 21 janvier 2015, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

Cette extension des effets de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Avenant n° 36 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » modifiant l'avenant n° 30
--

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° 30.

Cet avenant modificatif intervient pour expliquer les particularités propres au secteur du BTP et à celui de l'industrie dans le certificat de qualification professionnelle « Assistant Hygiène Sécurité Environnement » porté par chacune des branches professionnelles.

Les contenus ont été repris point par point et reformulés en savoirs, savoir-faire et savoir-être, à travers deux documents (contre un seul document précédemment) : un référentiel emploi (annexe A) et un référentiel de certification (annexe B), conformes aux attentes de la DFPC, et dans l'objectif d'une demande d'inscription au RCP NC.

Le contexte de création de ce CQP Assistant Hygiène Sécurité Environnement a été précisé comme suit :

La prise en compte des problématiques de prévention des risques devient un enjeu prioritaire dans l'organisation des entreprises, dans tous les secteurs d'activité.

Sous l'impulsion des groupes internationaux, relayés en Nouvelle-Calédonie par la direction du travail et de l'emploi, la plupart des grands opérateurs ont formalisé dans leur organisation un département Hygiène et Sécurité, et mis en place des outils de suivi et de mesure.

Des responsables hygiène et sécurité ont le plus souvent été identifiés et invités à participer aux comités de direction. Dans les PME, cette fonction est le plus souvent assurée directement par le gérant de l'entreprise.

Cette prise de conscience de l'importance de la problématique HSE doit cependant descendre dans la hiérarchie de l'entreprise pour être relayée de manière constante au plus près des équipes.

Dans le secteur du BTP, la problématique liée à l'hygiène, la sécurité et l'environnement est très présente compte tenu de la place occupée par ce secteur en termes d'indice de fréquence et des nouvelles réglementations mises en place, que l'on parle de coordination de chantier ou d'évaluation des risques. Il est aujourd'hui incontournable d'identifier un chargé HSE adapté à la taille des entreprises et au contexte calédonien. 88 % des entreprises du BTP ont moins de 10 salariés, elles ne sont pas structurées pour accueillir un profil HSE hautement qualifié.

Dans les secteurs de la métallurgie et de l'industrie, les opérateurs souhaitent développer également cette fonction de prévention de proximité avec les équipes, qu'il s'agisse de leurs propres salariés ou des entreprises sous-traitantes intervenant sur les sites. Ainsi, par l'évolution des réglementations applicables en Nouvelle-Calédonie, comme la loi du pays du 26 octobre 2009, et par l'évolution des exigences des groupes internationaux, il est nécessaire de créer un emploi qui soit adapté aux besoins et à la taille des entreprises calédoniennes.

Avec près de 1600 entreprises employeurs dans les secteurs BTP, Mines et industrie, et 81 % d'entre elles avec moins de 10 salariés (source ISEE – MEDEF NC), les besoins estimés sont d'environ 100 personnes).

L' « Assistant HSE » exerce ses fonctions dans l'ensemble des entreprises des différents secteurs d'activité.

L' « Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » possède des capacités et des compétences assurant :

- la compréhension des risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés intervenant sur un site identifié
- la vérification quant à la mise en application des directives et règles HSE au sein de son unité
- l'alerte et/ou une intervention de première urgence en cas de survenance d'un incident.

Article 2 : Référentiel Emploi

Cet article modifie et remplace l'article 3 : « Référentiel professionnel » de l'avenant n° 30.

Le référentiel Emploi est annexé au présent document (Annexe A) ; y sont précisées les descriptions de :

- l'emploi type (présentation de l'emploi) à travers ses deux activités type
- les compétences requises par les deux activités types
- les activités concernées déclinées en connaissances associées (savoirs), et capacités associées (savoir-faire et savoir être)
- une modification intervient sur l'enquête accident de travail où le verbe « réaliser » est remplacé par le verbe « participer ».

Article 3 : Référentiel de certification

Cet article modifie et remplace l'article 4 : « Référentiel de certification » de l'avenant n° 30.

Les formations et/ou évaluations permettant d'acquérir le CQP « Assistant Hygiène Sécurité et Environnement » doivent respecter impérativement le référentiel de certification, en annexe B du présent accord, qui :

- définit les caractéristiques de l'emploi
- précise le découpage en deux certificats professionnels unitaires (CPU) correspondant aux deux activités type
- précise le dispositif d'évaluation (les modalités d'évaluation et les moyens à mettre en œuvre)
- définit les critères d'appréciation et les seuils requis par compétences
- précise les prérequis : 1 an d'expérience pour un niveau IV et 3 ans pour un niveau V.

Article 4 : Validité du CQP Assistant HSE

La modification du présent CQP « Assistant Hygiène, Sécurité et Environnement » ne remet pas en cause les certificats obtenus antérieurement à cet avenant.

Article 5 : Extension

Les parties signataires sont convenues, pour l'application du présent avenant, d'en demander l'extension à l'ensemble de la profession, conformément aux dispositions de l'article Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail.

Fait à Nouméa, le 17 mars 2015

Représentants des employeurs :

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	- Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP ; - Informer et communiquer sur les problématiques HSE
--	--

Réaliser les interventions HSE au sein de son unité	- Tenir à jour les différents documents et registres sécurité ; - Veiller à la bonne application des règles HSE au sein de son unité ; - Alertier 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	- participer à l'élaboration de l'EVRP dans l'entreprise - analyser une situation de travail dans son unité (expliquer les notions de danger et de risque à un poste de travail) - identifier les comportements à risque dans son unité - identifier les acteurs de la prévention internes et externes à l'entreprise - identifier les dangers liés aux installations et aux équipements dans sa zone de travail - compléter les fiches de risque de l'EVRP.	- connaître les notions de base (danger, risque) - connaître la réglementation liée au métier HSE - connaître l'origine réglementaire, le rôle et le contenu d'un EVRP - connaître les 9 principes généraux de prévention - connaître la typologie des dangers et les systèmes de prévention correspondants (spécificités BTP et industrie) - connaître les maladies professionnelles liées à l'activité - connaître le rôle et la mission des organismes en matière de santé – sécurité au travail (DTE, SMIT, CHSCT, ...) - connaître les facteurs humains, organisationnels et techniques	

		- connaître la logique d'une matrice EVRP	
Informier et communiquer sur les problématiques HSE	- diffuser dans son unité les informations transmises sous différentes formes (affichage, publication...) - aider à la préparation d'actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - animer des actions courtes d'information et de sensibilisation de son unité - participer le cas échéant aux réunions d'information des différents acteurs (SMIT, CHSCT...) - recueillir et diffuser des statistiques AT/MP dans un objectif de sensibilisation	- connaître les principes de base des techniques de la communication - connaître les particularités de la communication écrite / orale - connaître les particularités de la communication à destinataire unique / multiple - connaître les outils de la communication (visuels, etc.) - connaître les notions de base des logiciels bureautiques (type word, excel, power, point...) - savoir lire les statistiques AT/MP	- rigueur - persuasion - curiosité - dynamisme

Activité : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité

	Savoir Faire	Savoir	Savoir Etre
Tenir à jour les différents documents et registres sécurité	- 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.)	- 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	- proposer des solutions opérationnelles de	- connaître la réglementation applicable en matière	

lieu de travail	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 rechercher 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	d'équipements de protection, individuels et collectifs en Nouvelle-Calédonie - connaître le vocabulaire utilisé dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité - connaître l'existence des textes réglementaires relatifs à l'hygiène, sécurité et santé - connaître l'existence de la norme OSHAS 18001 - connaître l'existence des textes relatifs à l'amiante - connaître les risques des principaux polluants - connaître les principales habilitations de sécurité relatives à son activité	
Intervenir en cas d'urgence	- pratiquer les gestes et actions de premiers secours - alerter les secours - faire stopper l'activité ou la manœuvre à risque en cas de danger imminent - intervenir en cas de départ de feu - identifier un danger et donner l'alerte - intervenir avec les professionnels de secours le cas échéant - adapter sa communication en situation difficile	- connaître les conditions d'application du droit de retrait, la notion de danger grave et imminent (code du travail, article Lp. 264-8) - connaître les extincteurs à utiliser en fonction du type de feu - connaître les moyens d'extinction en fonction du type de feu - connaître les règles et gestes de premier secours	- réactif - persuasif, gestion du stress (faire preuve de sang-froid) - disponible
Participer à une	- recueillir des	- être sensibilisé aux	- être rigoureux,

enquête accident	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	méthodes d'analyse des accidents	synthétique et observateur - impartialité
Assurer la gestion des déchets et effluents	- vérifier la bonne application des consignes de tri sélectif des déchets, - vérifier la manipulation et le stockage des produits - réagir face à une pollution pour en minimiser les impacts - alerter si nécessaire - identifier les pictogrammes	- avoir une sensibilisation aux principaux domaines de la protection de l'environnement - avoir connaissance de l'existence des différents types de déchets et des principales filières de valorisation et de traitement - connaître l'existence des FDS, fiches de données Sécurité des produits - avoir connaissance de 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 entrer en formation par une commission de recevabilité qu'à l'issue d'un test de positionnement qui devra valider la réalité des compétences générales requises (lecture, rédaction, utilisation de l'informatique, etc.).

2.3.1/ L'accès par la formation continue ou en alternance

La certification est accessible aux candidats ayant suivi une formation continue ou en alternance et pouvant justifier d'une assiduité d'au moins 80 % de leur parcours.

Les candidats libres ne sont pas admis.

Les candidats se présentent aux épreuves avec leur équipement de protection individuelle (EPI) et d'une pièce d'identité valide.

2.3.2/ L'accès par la V.A.E

La VAE est accessible à toute personne justifiant d'un parcours professionnel d'assistance en Hygiène Sécurité et Environnement sur une durée minimale de trois (3) ans.

Le candidat s'adresse au secrétariat de la branche professionnelle de son secteur pour obtenir un formulaire de demande de VAE (livret 1 – formulaire de recevabilité).

Les modalités d'évaluation du candidat VAE sont décrites au paragraphe 6.3 « Modalités d'évaluation pour les candidats VAE ».

En cas d'échec, le candidat ne peut se représenter au diplôme visé au cours de l'année civile. Il doit reformuler une nouvelle demande de recevabilité auprès de l'autorité certificatrice.

3/ Certificat professionnel unitaire

Le CQP « **Assistant Hygiène Sécurité Environnement** » est composé de deux certificats professionnels unitaires (CPU) :

CPU 1 : Assurer la prévention HSE au sein de son unité.

L'activité et les compétences certifiées sont :

Activité principale 1 / Certificat professionnel unitaire 1 – Assurer la prévention HSE au sein de son unité.

- C1 – Participer à l'élaboration et/ou à la mise à jour de l'EVRP
- C2 – Informer et communiquer sur les problématiques HSE

CPU 2 : Réaliser les interventions HSE au sein de son unité.

L'activité et les compétences certifiées sont :

Activité principale 2 / Certificat professionnel unitaire 2 – Réaliser les interventions HSE au sein de son équipe.

- C3 – Tenir à jour les différents documents et registres de sécurité
- C4 – Veiller à la bonne application des règles HSE au sein 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	X			X

	enquête accident				
	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	
Outils	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. Veilleur à la bonne application des règles HSE au sein de son unité	Pour une situation donnée, le port des EPC/EPI sont correctement vérifiés		
	Les pictogrammes signalant les dangers sont correctement identifiés		
	Pour une situation donnée, les moyens de prévention sont correctement proposés		
	Les observations d'un contrôle réglementaire d'un équipement sont identifiées et prises en compte		
C5. Intervenir en cas d'urgence	Pour une situation d'urgence, les étapes d'intervention sont identifiées et respectées dans l'ordre		
	En cas de départ de feu, le moyen d'extinction adapté est correctement utilisé		
	Arrêter une situation dangereuse qu'il/elle a identifiée		
C6. Participer à une enquête accident	Les informations quant à un accident donné sont correctement recueillies		
	Les informations factuelles et non interprétées sont transmises		
	Les principales 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

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant n° 17 du 17 mars 2015 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

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 délégué du gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

**Avenant salarial n° 37 à l'accord professionnel de la branche
« Bâtiment – Travaux publics »**

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du quatrième paragraphe de l'article 16 de l'accord professionnel de la branche « Bâtiment – Travaux publics » signé le 27 septembre 1985, les parties signataires sont convenus de porter la valeur du point aux valeurs suivantes :

- 905 F à compter du 1^{er} janvier 2016
- 907 F au 1^{er} mai 2016

Article 2

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 4 du titre III – Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres, les appointements minimaux annuels de cette catégorie sont revalorisés ainsi :

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2016
Position A		3 768 837
Position B		
	Catégorie 1	4 515 843
	Catégorie 2	5 859 365
Position C		7 496 235

A compter du 1^{er} mai 2016 :

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} mai 2016
Position A		3 777 082
Position B		
	Catégorie 1	4 525 722
	Catégorie 2	5 872 184
Position C		7 512 635

Article 3 : Modification de l'alinéa 1^{er} de l'article 26 de l'accord professionnel sur les jours fériés

Les parties conviennent que le lundi 15 août est remplacé par le lundi de pentecôte et le 11 novembre est remplacé par le 1^{er} novembre :

La nouvelle rédaction de l'alinéa 1^{er} de l'article 26 de l'accord professionnel sur les jours fériés est donc la suivante :

« Seront jours fériés chômés pour l'ensemble des entreprises à compter du 1^{er} janvier 2016, les 8 jours fériés ci-après :

1^{er} janvier ; Lundi de Pâques ; 1^{er} mai ; Jeudi de l'Ascension ; Lundi de Pentecôte ; 14 juillet ; 1^{er} novembre ; 25 décembre. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2016**. Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 18 novembre 2015

Représentants des employeurs :

- MEDEF-NC / BTP-NC
- MEDEF NC

Représentants des salariés :

- USTKE
- CSTC-FO
- USOENC
- UT-CFE-CGC
- FCCNC

**Structure de la grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour le secteur « Bâtiments Travaux publics »**

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} janvier 2016 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	905 F le point	
I	1 ^{er}	SMG	OM E1			SMG	
	2 ^{ème}	176	O1 E2			159 280	
	3 ^{ème}	179	O2 E3			161 995	
II	1 ^{er}	188	O3 E4 ET1			170 140	
	2 ^{ème}	202	P1 E5 ET2			182 810	
	3 ^{ème}	216	P2 E6 ET3			195 480	
III	1 ^{er}	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	209 055	223 689
	2 ^{ème}	246	HQ E8 ET5	282,48	AM2	222 630	
	3 ^{ème}	264	E9 ET6			238 920	255 644
IV	1 ^{er}	274	E10 ET7	293,18	AM3	247 970	265 328
	2 ^{ème}	287	ET8			259 735	
	3 ^{ème}	302	ET9	323,14	AM4	273 310	292 442
V	1 ^{er}	314	ET 10	335,98	AM5	284 170	304 062
	2 ^{ème}	344	ET 11	368,08	AM6	311 320	333 112
	3 ^{ème}	369	ET 12	394,83	AM7	333 945	357 321

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres :

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2016
Position A		3 768 837
Position B	Catégorie 1	4 515 843
	Catégorie 2	5 859 365
Position C		7 496 235

**Structure de la grille de classifications et barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour le secteur « Bâtiments Travaux publics »**

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1) au 1 ^{er} mai 2016 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	907 F le point	
I	1 ^{er}	SMG	OM E1			SMG	
	2 ^{ème}	176	O1 E2			159 632	
	3 ^{ème}	179	O2 E3			162 353	
II	1 ^{er}	188	O3 E4 ET1			170 516	
	2 ^{ème}	202	P1 E5 ET2			183 214	
	3 ^{ème}	216	P2 E6 ET3			195 912	
III	1 ^{er}	231	P3 E7 ET4	247,17	AM 1	209 517	224 183
	2 ^{ème}	246	HQ E8 ET5	—	—	223 122	—
	3 ^{ème}	264	E9 ET6	282,48	AM2	239 448	256 209
IV	1 ^{er}	274	E10 ET7	293,18	AM3	248 518	265 914
	2 ^{ème}	287	ET8	—	—	260 309	—
	3 ^{ème}	302	ET9	323,14	AM4	273 914	293 088
V	1 ^{er}	314	ET 10	335,98	AM5	284 798	304 734
	2 ^{ème}	344	ET 11	368,08	AM6	312 008	333 849
	3 ^{ème}	369	ET 12	394,83	AM7	334 683	358 111

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h / mois

Dispositions relatives aux ingénieurs et cadres :

		Rémunération annuelle au 1 ^{er} mai 2016
Position A		3 777 082
Position B	Catégorie 1	4 525 722
	Catégorie 2	5 872 184
Position C		7 512 635

**Arrêté n° 2016-711/GNC du 5 avril 2016 relatif à l'extension de l'avenant n° 37 du 18 novembre 2015 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment-Travaux Publics »
(revalorisation annuelle des salaires minimaux)**

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant n° 37 du 18 novembre 2015 à l'accord professionnel de la branche « Bâtiment- Travaux Publics » conclu le 27 septembre 1985 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté.

Article 3

Le présent arrêté sera transmis au délégué du gouvernement, haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.