

CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORTS ROUTIERS



SOMMAIRE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

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

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYES, OUVRIERS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Chapitre I – Emploi

Page 5	Article 10 : Recrutement
Page 5	Article 11 : Promotion
Page 6	Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel
Page 6	Article 12 bis : Entretien annuel d'évaluation

Chapitre II – Durée du travail

Page 7	Article 13
Page 7	Article 14 : Durée hebdomadaire du travail
Page 7	Article 15 : Travail effectif
Page 7	Article 16 : Temps de service
Page 7	Article 17 : Répartition journalière des horaires de travail
Page 8	Article 18 : Limitations de la conduite continue
Page 8	Article 19 : Durée maximale hebdomadaire
Page 8	Article 20 : Modulation des horaires
Page 8	Article 21 : Heures supplémentaires
Page 8	Article 22 : Contingent annuel d'heures supplémentaires
Page 9	Article 23 : Repos hebdomadaire
Page 9	Article 24 : Travail les jours fériés ou le dimanche
Page 9	Article 25 : Horaires à temps partiel
Page 9	Article 26 : Récupération des heures de travail perdues

Chapitre III – Classification des emplois ouvriers et employés et agents de maîtrise

Page 9	Article 27 : Classification des emplois
Page 14	Article 28 : Nomenclature des emplois par filières professionnelles
Page 20	Article 29 : Définition générale de l'agent de maîtrise
Page 21	Article 30 : Définitions des fonctions de commandement de l'agent de maîtrise, par niveau
Page 22	Article 31 : Tableau des indices hiérarchiques des agents de maîtrise



Chapitre IV – Rémunération conventionnelle

Page 23	Article 32 : Rémunération conventionnelle mensuelle
Page 23	Article 33 : Majoration pour travail de nuit
Page 23	Article 34 : Majoration pour travail le dimanche
Page 24	Article 35 : Jours fériés
Page 24	Article 36 : Prime d'ancienneté
Page 24	Article 37 : Déplacement - Transport de voyageurs
Page 24	Article 38 : Rémunérations forfaitaires
Page 25	Article 39 : Non-discrimination
Page 25	Article 40 : Paie et fiche de paie
Page 25	Article 40 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique
Page 25	Article 41 : Temps libre pour recherche d'emploi

Chapitre V- Dispositions diverses

Page 26	Article 42 : Avantages acquis
Page 26	Article 43 : Dépôt - adhésion - extension

Récapitulatif : Avenants et arrêtés



ACCORD PROFESSIONNEL DES TRANSPORTS ROUTIERS

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises classées dans la nouvelle nomenclature d'activités française sous les codes :

- 60.2B – Transports routiers réguliers de voyageurs.
- 60.2G – Autres transports routiers de voyageurs notamment l'organisation d'excursions en autocars, les circuits touristiques urbains par car, la location d'autocars avec conducteur.
- 60.2L – Transports routiers de marchandises de proximité.
- 60.2M – Transports routiers de marchandises interurbains.
- 60.2N – Déménagement.
- 60.2P – Location de camions avec conducteur,

à l'exception du transport de minerai ou autres substances concessibles qui se rattache aux activités minières et reste en tant que tel régi par l'accord professionnel territorial des industries extractives Mines et carrières.

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 1er ci-dessus.

Le code de l'activité principale exercée (A.P.E.), attribué par la DTSEE* à l'employeur, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce, laquelle constitue le critère de classement.

*La direction territoriale de la statistique et des études économiques devient institut territorial de la statistique et des études (ITSSE) le 25 juillet 1985. Le sigle de l'institut perd son « T » en 1999 (ISEE)

Article 3 : Cadre juridique

Le présent accord est un avenant à l'Accord Interprofessionnel Territorial signé le 27 Juillet 1994.

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

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

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 : Révision

Le présent accord professionnel pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisé moyennant un préavis de deux 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 quinze 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 trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 6 : Dénonciation partielle ou totale

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

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

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

Il en est de même si l'accord professionnel est dénoncé à la demande d'une des parties intéressées, dans les conditions prévues à l'article 14 de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988¹, en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

2. La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à 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 trois mois.

Lorsque l'accord professionnel est dénoncé dans un but de modification par l'une ou l'autre des parties, la partie qui dénonce l'accord est tenue de proposer un projet afin que les négociations puissent commencer dans un délai de trois mois, faute de quoi la dénonciation est 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, notamment pour déterminer les classifications des emplois spécifiques aux différentes activités visées par le champ d'application et qui n'ont pas été prévues lors de sa signature.

¹ Se référer à l'article Lp. 334-9

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 :

- quatre (4) représentants des employeurs,
- quatre (4) représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales représentatives nommées par la décision n°3105-T du 28.06.93 en vue de la négociation de l'accord professionnel des transports.

Les délibérations ne sont valables que si les trois quart des personnes composant la commission sont présentes. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Si le quorum n'est pas atteint, la commission est reportée de trois mois sans que le quorum puisse être exigé.

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 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988¹

Article 9 : Personnel visé

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

- employés, ouvriers et techniciens,
- agents de maîtrise,
- cadres pour les dispositions particulières contenues dans le présent accord.

Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé

(Ajouté par l'avenant n°23)

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

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

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

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

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

¹ Se référer aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1

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

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

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

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

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYES, OUVRIERS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

CHAPITRE I - EMPLOI

Article 10 : Recrutement

Le recrutement du personnel est soumis aux dispositions légales et réglementaires rappelées aux articles 34 à 38 inclus de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Le recrutement ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 38 cité à l'alinéa précédent et sous réserve de la reconnaissance par le Médecin du Travail des aptitudes physiques de l'agent à remplir l'emploi proposé.

En cas de nécessité, l'entreprise peut être amenée à faire appel à titre exceptionnel à du personnel occasionnel engagé à la journée ou pour la durée des tâches à accomplir. Dans ce cas, l'entreprise veillera particulièrement à l'application par ce personnel occasionnel des règles de sécurité.

Pour les autres catégories, chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat de travail conformément à l'article 39 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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, par voie d'affichage, aux intéressés employés dans l'entreprise pour que la priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à cet emploi, éventuellement après un stage de formation appropriée.

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

Formation promotionnelle

1. Décidée par l'entreprise :

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

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

2. Du fait du salarié :

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

Article 12 : Emploi et perfectionnement professionnel

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution technologique, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants, qu'elles jugent prioritaires :

- Conduite, mécanique...
- Animation, communication,
- Anglais, Japonais... Sécurité,
- Qualité du service à la clientèle,
- Techniques nouvelles, notamment : traitement de l'information, automatisation,...
- Comptabilité, vente...

La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen annuel au sein de l'entreprise.

Les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte d'une part des nécessités propres à leur développement, d'autre part des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés.

Il est rappelé à cet égard que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et qu'il exerce dans sa fonction de commandement et d'animation une responsabilité directe de formation des salariés.

Article 12 bis – entretien annuel d'évaluation

(Ajouté par l'avenant n°23)

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

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

CHAPITRE II – DUREE DU TRAVAIL

Compte tenu des particularités du travail dans les entreprises de transport, le chapitre VII - Durée du travail, de l'Accord Interprofessionnel Territorial est remplacé par les dispositions ci-dessous.

Article 13

La durée du travail est régie conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur le Territoire de Nouvelle-Calédonie.

Article 14 : Durée hebdomadaire du travail

Sous réserve des dérogations et du régime d'équivalence autorisés par la législation du travail ou sous réserve de cas de force majeure, la durée normale du travail est fixée à 39 heures par semaine.

Article 15 : Travail effectif

La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion notamment du temps nécessaire à l'habillage, au casse-croûte, aux périodes d'inaction.

Pour tenir compte de l'intermittence du travail du personnel employé au transport, il est admis que la durée hebdomadaire de travail résulte de l'addition du temps de travail effectif et du temps au cours duquel il n'exécute aucune activité effective tel que : Périodes de simple présence, périodes d'attente, périodes de disponibilité passées sur le lieu de travail ou sur le véhicule.

Pendant ces périodes le personnel employé au transport reste à disposition de l'employeur :

- pour répondre à des appels éventuels,
- pour reprendre son activité au moment fixé par l'horaire,
- pour surveiller et contrôler le chargement et le déchargement du véhicule, lorsque ceux-ci ne sont pas effectués par le conducteur
-

sans que cette liste soit exhaustive.

Sauf autorisation de l'Inspection du Travail, la durée quotidienne de travail effectif ne peut dépasser 10 heures.

Article 16 : Temps de service

La notion de temps de service ne concerne que les conducteurs et autres agents roulants des transports ne retournant pas quotidiennement à l'établissement d'attache.

Les coupures et les temps consacrés au repos, à l'habillage et au casse-croûte ne sont pas pris en compte dans le temps de service.

Article 17 : Répartition journalière des horaires de travail

L'horaire de travail est réparti selon les nécessités de service sur chaque jour de la semaine de 0 à 24 heures en une, deux ou trois séquences de travail.

L'intervalle entre la dernière séquence de travail d'une journée et la première séquence de la journée suivante doit être en moyenne, de 10 heures consécutives sur deux semaines, sans pouvoir être inférieur à 8 heures.

Article 18 : Limitations de la conduite continue

Pour tout trajet dont la durée est supérieure à 4 heures 30 minutes de conduite continue, le chauffeur pourra bénéficier d'une pause de 15 minutes prise à sa convenance.

Article 19 : Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures sur une semaine prise isolément ou de 46 heures sur une période de 12 semaines.

Article 20 : Modulation des horaires

Elle s'effectue conformément aux dispositions de l'article 49 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

La modulation permet aux entreprises d'ajuster le temps de travail aux variations d'activité du transport saisonnières ou conjoncturelles, en faisant varier l'horaire hebdomadaire entre un maximum et un minimum, de telle sorte que calculé sur un cycle multiple de la semaine, ou sur l'année, l'horaire moyen n'excède pas 39 heures par semaine par le jeu de la compensation des périodes de forte activité et des périodes de faible activité.

La modulation peut être mise en œuvre par voie d'annexe au présent accord ou par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement. L'accord fixe les conditions de mise en œuvre de la modulation en particulier les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, le programme indicatif de la répartition et le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaires.

Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à une majoration de salaire calculée dans les conditions fixées à l'article 21 ci-dessous.

En cas d'horaires modulés, la rémunération peut être lissée c'est à dire calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Dans les entreprises qui ne disposent pas d'une représentation syndicale, l'aménagement de la durée hebdomadaire du travail peut être autorisé par l'Inspecteur du Travail après accord de la majorité du personnel concerné par la mesure.

Article 21 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée à l'article 14 ou au-delà de la moyenne de 39 heures en cas de modulation, donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25% pour les 8 premières heures,
- 50% pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile sous réserve des dispositions prévues à l'article 20 ci-dessus.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un temps de repos équivalent.

Article 22 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Un contingent annuel de 210 heures par an et par salarié peut être effectué de plein droit après information de l'inspection du travail et s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Au-delà de ce contingent, des heures supplémentaires peuvent être autorisées par l'inspection du travail en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 23 : Repos hebdomadaire

Les entreprises relevant du présent accord sont admises de droit à donner le repos hebdomadaire à leur salarié par roulement.

La durée du repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives et par journée entière.

Si pour une raison exceptionnelle ce repos devait être réduit ou supprimé, un repos compensateur d'une durée équivalente serait donné le plus rapidement possible.

Article 24 : Travail les jours fériés ou le dimanche

En raison du caractère particulier du Transport caractérisé par l'obligation d'être à la disposition de la clientèle, les parties reconnaissent la nécessité d'assurer un service de jour comme de nuit, quels que soient les jours de la semaine.

En conséquence, le fait pour un salarié d'assurer son service, soit de jour, soit de nuit, soit un jour férié, soit un dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de sa fonction.

Sa rémunération tient compte de cette nécessité par des majorations calculées conformément aux articles 33, 34 et 35 ou par une majoration forfaitaire pouvant être incluse dans le salaire de l'intéressé à la condition d'informer ce dernier des éléments qui ont servi à calculer cette majoration.

Les 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.

Article 25 : Horaires à temps partiel

Des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés.

Sont considérés comme horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale du travail définie à l'article 14.

Article 26 : Récupération des heures de travail perdues

La récupération des heures de travail perdues se fait conformément à l'article 56 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

CHAPITRE III – CLASSIFICATION DES EMPLOIS OUVRIERS ET EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE

Article 27 : 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 groupes et chaque groupe étant affecté d'un coefficient.

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

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

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

Cette classification s'inscrit dans le cadre de la mensualisation et établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients définis à l'article 32 et repris dans le tableau ci-dessous.

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

Tableau des coefficients hiérarchiques Ouvriers Employés Techniciens*					
	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1er échelon	SMG	187*	193*	228	270
2ème échelon	184*	188*	202	244	283
3ème échelon	185*	190*	214	259	303

*Modifié par avenant n°25 du 01/02/2023

Agent de maîtrise*	
AM1	217
AM2	243
AM3	274
AM4	298

DEFINITIONS GENERALES DES NIVEAUX ET DES GROUPES

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

**Coefficients modifiés par avenant n°25*

NIVEAU I	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux simples ou répétitifs ou analogiques, - Application stricte de consignes précises. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consignes simples donnant tous les détails d'exécution des travaux à effectuer (travaux simples ou répétitifs), - Contrôle direct par une personne de niveau supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité de l'exécution conformément aux consignes. <p>Niveau des connaissances¹ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Niveau VI de l'Education Nationale, - Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire. 	<p>1^{er} groupe : (SMG)</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux ou de tâches élémentaires comparables à ceux de la vie courante (tels que par exemple surveillance, manutention, nettoyage, distribution de documents, etc...).</p> <p>Le travail est exécuté soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 184) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux simples et bien définis selon un mode opératoire imposé et dont le contrôle est limité à une vérification simple de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 185) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution d'un ensemble de travaux nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes orales ou écrites détaillées fixent le mode opératoire.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois</p>

**Coefficients modifiés par avenant n°25*

NIVEAU II	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux qualifiés, - Exécution d'opérations en application de modes opératoires connus ou indiqués dans les instructions préalables. <p>Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles, - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail, 	<p>1^{er} groupe : (Coefficient 187) *</p> <p>L'activité est caractérisée par un ensemble de tâches comportant des difficultés classiques ou une complexité du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés. Ce groupe est pour un professionnel en début de carrière ou un groupe accessible à certains salariés ayant acquis une expérience certaine ou chargés de responsabilités ou d'activités complémentaires semblables à celles du présent niveau.</p> <p>Cette activité nécessite des connaissances professionnelles acquises soit par une formation méthodique, soit par la pratique.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 188) *</p> <p>L'activité est caractérisée par la combinaison de travaux nécessitant des connaissances professionnelles et une certaine expérience.</p>

¹ *Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle*

<p>- Peut coordonner l'activité d'agents de qualification inférieure.</p> <p>Niveau de connaissances¹ :</p> <p>- 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.),</p> <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 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	<p>Les difficultés restent classiques mais peuvent nécessiter un effort d'adaptation.</p> <p>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.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 190) *</p> <p>L'activité nécessite de solides connaissances professionnelles et de l'expérience. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. Il appartient à l'agent, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>
--	---

**Coefficients modifiés par avenant n°25*

NIVEAU III	
<p>Type d'activité :</p> <p>- Travaux qualifiés, - Mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Autonomie :</p> <p>- Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre, - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Responsabilité :</p> <p>- Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues.</p> <p>Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. - Cette responsabilité est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution.</p> <p>Niveau de connaissance :</p> <p>- Niveau IV b de l'Education Nationale. Personnel occupant un emploi exigeant le brevet professionnel ou le brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V),</p> <p>- Niveau IV c de l'Education Nationale. Personnel occupant un poste exigeant le cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures</p>	<p>1^{er} groupe : (Coefficient 193) *</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée, - Soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre. <p>Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 202)</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de suite de tâches très qualifiées et interdépendantes.</p> <p>Il faut posséder une compétence complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 214)</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité. - Soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre</p>

¹ *Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle*

NIVEAU IV

Type d'activité :

- Responsabilité d'actions qui dans la spécialité professionnelle peuvent aller jusqu'à la nécessité d'aborder des problèmes ayant des caractéristiques à la fois techniques, commerciales, administratives et dont l'exécution est complexe. Cette complexité peut être due à la nature du problème mais aussi au fait que pour le résoudre, il faut entrer en relation avec d'autres personnes responsables dans les autres services lorsque l'entreprise est structurée.
- Mise en œuvre de méthodes, procédés et moyens associés à une certaine initiative en vue de l'objectif à atteindre. Habituellement, les méthodes sont connues ou indiquées.
- Une compétence reconnue dans l'activité, déterminée, associée à une certaine connaissance des autres secteurs d'activité de l'entreprise afin de pouvoir les faire intervenir dans la solution des problèmes cités ci-dessus, lorsque l'entreprise est structurée.

Autonomie :

- Instruction de caractère général fixant un cadre d'activité et les conditions d'organisation.
- Contrôle par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure.

Responsabilité :

- Organisation de son travail dans le cadre fixé avec une certaine liberté dans le choix des moyens et la succession des étapes,
- Cette responsabilité est souvent caractérisée par l'encadrement, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de personnes de niveaux I à III inclus.

Niveau de connaissances¹ :

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

1^{er} groupe : (Coefficient 228)

L'activité est caractérisée par :

- Une initiative sur le choix des procédés habituellement utilisés dans l'entreprise,
- Le recours fréquent à divers responsables pour régler les problèmes ayant des caractéristiques diverses telles que techniques, commerciales et administratives. Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte sur des personnes de niveaux I à III inclus.

2^{ème} groupe : (Coefficient 244)

L'activité est caractérisée par :

- La nécessité d'adapter et de transposer en vue de l'objectif à atteindre, les méthodes ayant fait l'objet d'application similaire,
- La recherche de plusieurs solutions avec analyse de leurs avantages et de leurs inconvénients.

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

3^{ème} groupe : (Coefficient 259)

L'activité est caractérisée par :

- L'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives, commerciales ou techniques connexes,
- La modification importante des méthodes, procédés et moyens,
- La nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaire.

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

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

NIVEAU V

Type d'activité :

- Responsabilité d'activités diversifiées en assurant leur coordination avec le plus souvent la fonction d'encadrement, mais parfois avec la seule mise en application d'une très haute technicité,

1^{er} groupe : (Coefficient 270)

L'activité est caractérisée par :

- La responsabilité d'activités diversifiées

¹ *Pouvant être acquis par voie scolaire, par formation équivalente ou par expérience professionnelle.*

<p>- Conception des instructions d'application, organisation du programme de travail d'après les directives reçues,</p> <p>- Une très grande maîtrise dans l'activité avec prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif ainsi que du coût des solutions.</p> <p>Autonomie :</p> <p>- Directives indiquant les règles à respecter, les objectifs et les moyens,</p> <p>- Contrôle par un cadre ou par le chef d'entreprise lui-même avec possibilité de recours vers ces derniers en cas de difficulté.</p> <p>Responsabilité :</p> <p>- Larges responsabilités dans les domaines de son secteur d'activité avec dans le cas du personnel d'encadrement, animation professionnelle des hommes qui en dépendent, éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>- Niveau III de l'Education Nationale : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologies ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p>	<p>- La conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.</p> <p>Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficultés ou de divergences par rapport aux objectifs.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci s'exerce sur un ou plusieurs groupes.</p> <p>2^{ème} groupe : (Coefficient 283)</p> <p>L'activité est caractérisée par :</p> <p>- La responsabilité dans son secteur d'activité, d'actions diversifiées en assurant leur coordination,</p> <p>- La prise en compte des données et contraintes propres au secteur d'activité avec leurs incidences techniques, commerciales, administratives, et sociales,</p> <p>- L'élaboration de solutions adaptées pouvant amener à proposer à l'autorité la modification de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle s'exerce sur un ou plusieurs groupes.</p> <p>Le recours au chef d'entreprise ou à un cadre est fréquent pour l'organisation des hommes au sein du groupe.</p> <p>3^{ème} groupe : (Coefficient 303)</p> <p>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.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, elle couvre tous les aspects de la fonction d'encadrement.</p> <p>Le ou les groupes ainsi dirigés sont souvent importants.</p>
---	--

Article 28 : 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 27, 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^{er}.

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 précédent pour déterminer le niveau et le groupe qui lui correspondent.
- Le fait que les exemples des niveaux et groupes inférieurs ne soient pas répétés aux catégories et groupes supérieurs n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux catégories et groupes inférieurs.

Enfin, un agent, quels que soient son niveau et son groupe, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau du groupe supérieur. Sa promotion devant intervenir dès qu'il sera affecté en permanence à un emploi relevant du niveau ou de ce groupe supérieur.

NIVEAU I

1^{er} groupe	<p>Agent répondant aux critères et aux définitions du 1^{er} groupe du Niveau I décrits en p. 10, effectuant des manutentions ou des tâches auxiliaires ne nécessitant pas de spécialisation préalable.</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Manœuvre. ■ Personnel de nettoyage exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté. ■ Gardien, n'effectuant pas de rondes : Employé logé dans l'établissement ou à proximité immédiate, assure de jour et de nuit la garde et la surveillance de l'établissement. Applique les consignes de sécurité. ■ Veilleur de nuit, n'effectuant pas de rondes : Employé non logé dans l'établissement, assure la nuit la garde et la surveillance de l'établissement, doit appliquer les consignes de sécurité...
2^{ème} groupe	<p>Agent répondant aux critères et aux définitions du 2^{ème} groupe, du niveau I décrits en p. 10, effectuant des travaux exigeant soit une force physique, soit des connaissances professionnelles élémentaires, soit une initiation de courte durée.</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Manœuvre gros travaux peut être employé au chargement et déchargement des camions. ■ Manutentionnaire. ■ Laveur de véhicules : Chargé du lavage et du nettoyage des véhicules, de la vérification des niveaux (huile, eau...) et la pression des pneumatiques. ■ Pompiste. ■ Homme de quai. ■ Gardien et veilleur de nuit effectuant des rondes. Mêmes définitions que le 1^{er} groupe, effectuent en outre des rondes méthodiques à intervalles fixes suivant un itinéraire prévu, doivent faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité. ■ Personnel de nettoyage gros travaux : Personnel de nettoyage à temps complet exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage... ■ Employé aux écritures, employé débutant : Chargé de travaux de copie ou de transcription, chargé de classer les documents suivant instructions et capable de les retrouver rapidement. Utilise machine à photocopier, machines à adresser, à timbres ou tout autre machine d'usage facile.
3^{ème} groupe	<p>Agent répondant aux critères et aux définitions du 3^{ème} groupe du Niveau I décrits en p. 10.</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Livreur : accompagne le conducteur à bord d'un véhicule, reconnaît les colis et les marchandises transportés, en effectue le classement et les livre à domicile ; participe au chargement et déchargement, aide le conducteur à l'arrimage des marchandises. ■ Déménageur manutentionnaire, déménageur débutant ou aide déménageur : Capable d'effectuer toutes opérations simples de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils simples mis à sa disposition. ■ Graisseur : Ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange. ■ Aide mécanicien : Ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes. Assure les réparations simples. ■ Brancardier ou aide ambulancier : Agent qui accompagne le conducteur à bord d'un véhicule sanitaire. ■ Sténodactylographe débutante : Employée qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples : prise de texte en sténo, transcription de ce texte sur logiciel de traitement de texte. ■ Conducteur de véhicules jusqu'à 3,5 tonnes de poids total en charge inclus : Chargé de la conduite de véhicule, charge sa voiture, assure l'arrimage et la préservation des marchandises transportées. Est responsable de la garde de son véhicule, de ses agrès et de sa cargaison. Décharge la marchandise à la porte du destinataire. Doit être capable de rédiger un rapport en cas d'accident, de rendre compte chaque soir ou à chaque voyage des incidents de route et des réparations à effectuer à son véhicule. ■ Dans le cas de service comportant des heures creuses pendant la durée normale du travail, le conducteur peut être employé à des travaux de petit entretien, de lavage et de graissage des véhicules...

NIVEAU II

1^{er} groupe

Agent répondant aux critères et à définitions décrites p. 10 du 1er groupe du Niveau II effectuant des travaux nécessitant une plus large spécialisation que celle du niveau précédent ou nécessitant une initiation professionnelle.

Tel que :

- Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de poids total en charge inclus. Chargé de la conduite des véhicules. Répondant en outre à la définition du groupe 3.
- Conducteur de voiture particulière : Chargé de la conduite d'une voiture automobile pour le transport de certaines personnes au lieu de leur choix. Doit remplir les documents de bord : bon de travail, feuille de route, constat d'accident...

Est responsable de la propreté du véhicule et doit prendre les dispositions nécessaires à la bonne marche du véhicule (plein de carburant, vérification des niveaux, gonflage des pneus, graissage, vidange...).

Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition pour empêcher avaries et vols.

Peut accueillir la clientèle, encaisser éventuellement des recettes ; prendre en charge et décharger les bagages. Notion d'anglais.

- Conducteur (receveur) minicar : Conduit un minicar de voyageurs (8 passagers maximum) vers des lieux touristiques.

Doit remplir les documents de bord : bon de travail, feuille de route, constat d'accident...

Est responsable de la propreté du véhicule et doit prendre les dispositions nécessaires à la bonne marche du véhicule (plein de carburant, vérification des niveaux, gonflage des pneus...).

Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition pour empêcher avaries et vols.

Accueille la clientèle : encaissement éventuel de la recette ; prise en charge et déchargement des bagages. Doit faire preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie. Peut être amené à fournir des renseignements succincts sur l'intérêt du parcours.

- Conducteur (receveur) de car urbain : Chargé de la conduite d'un car. Est obligatoirement titulaire du permis de conduire « transport en commun ». Peut percevoir les recettes voyageurs, bagages et messageries ; manipule et surveille les colis et bagages transportés ; Doit être capable d'assurer le dépannage courant, ainsi que de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus.

- Brigadier de manutention : Ouvrier chargé de coordonner et de surveiller le travail d'une équipe de manutentionnaires tout en participant lui-même aux travaux de manutention.

- Chef d'équipe d'engins de manutention (engins autotractés) : Conduit des engins automobiles pour la manutention des marchandises sur les ports, aéroports ou sur l'aire de stockage d'une entreprise (tracteurs, élévateurs à fourche, grues automobiles, chouleurs).

- Conducteur de véhicule sanitaire : Titulaire du permis de conduire « ambulance ».

- Employé administratif confirmé : Même définition que l'employé du groupe 3. Effectue en outre des travaux de chiffrage simple ou de tenue des fiches. Peut établir suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle. Peut être chargé de la délivrance de billets et de la perception de leur prix d'après un barème déterminé. Peut recueillir et vérifier les recettes qui lui sont remises par le personnel chargé des perceptions.

- Dactylographe confirmée : Employée ayant de bonnes connaissances professionnelles, capable d'un travail soigné.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Employé de transit débutant : Exécute les travaux administratifs de transit tels que : établissement et duplication de bordereaux, de connaissements, déclaration d'expéditions internationales, lettres de transport, factures simples.
<p>2^{ème} groupe :</p>	<p>Agent répondant aux critères et à définitions décrites p. 10 du 2^{ème} groupe du Niveau II effectuant selon les directives, les travaux nécessaires à leur exécution,</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de poids total de charge inclus : chargé de la conduite de son véhicule et répondant à la définition du conducteur du groupe 3. ■ Déménageur : Effectue toutes opérations de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils mis à sa disposition. Capable de procéder à l'emballage de tous objets fragiles compris dans un déménagement, d'effectuer toutes opérations de démontage et remontage et de charger, conformément aux règles du métier, un véhicule, cadre ou conteneur de déménagement. ■ Grutier 1^{er} degré : Conducteur de grues (sur camions ou non) : Assure tous types de manœuvres simples (participe au montage et au démontage de la flèche) ; assure l'entretien courant, connaît les possibilités de charge et applique les consignes de sécurité de l'engin. ■ Conducteur de véhicule sanitaire confirmé : Devant assurer en plus de la fonction de conduite, la tenue de divers documents administratifs (hospitaliers, sécurité sociale...), l'établissement des dossiers, la perception de la recette. Doit avoir une bonne connaissance de l'agglomération de Nouméa. Doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule et de signaler dans un rapport le mauvais fonctionnement de certains organes et les incidents ou accidents qui pourraient survenir sur le parcours. ■ Mécanicien : Ouvrier capable de déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils. ■ Electricien auto : Ouvrier qualifié appelé à exécuter la pose et les réparations des canalisations ordinaires sur les véhicules, à effectuer les opérations de démontage et de remontage simples sur les organes électriques des moteurs et des carrosseries. ■ Dactylographe qualifiée : Employée sur machines à écrire informatiques, ne faisant pas de faute d'orthographe, présentant son travail de façon satisfaisante. ■ Employé des services comptabilité : Exécutant suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux de comptabilité. Capable de se servir des machines à calculer et des logiciels comptables. ■ Conducteur (receveur) de car de tourisme 1^{er} degré (ou interurbain) : Titulaire d'un permis de transport en commun. Conduit un car de voyageurs vers des lieux touristiques. Est responsable de la bonne exécution des prestations ainsi que de tous documents et titres de transport. Prend l'initiative de la continuation du voyage en cas d'incident (panne, maladie, etc....). Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition, pour empêcher avaries et vols. Veille à la propreté du car. Fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction : Doit être en mesure de fournir toutes informations sur les lieux visités.
<p>3^{ème} groupe :</p>	<p>Agent répondant aux critères et aux définitions du 3^{ème} groupe du Niveau II décrits p. 11, effectuant selon des directives, des travaux courants avec une certaine initiative.</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conducteur de véhicule poids lourds de plus de 19 tonnes de poids total en charge. Répondant à la définition donnée au groupe 3.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conducteur de car de tourisme 2ème degré : Conduit un car vers des lieux touristiques, plusieurs jours en général. Est responsable de la bonne exécution des prestations. Tient à jour les documents de bord. Prend l'initiative de la continuation du voyage en cas d'incident (panne, maladie, etc.). Met en œuvre toutes mesures de sécurité et tous moyens mis à sa disposition pour empêcher avaries et vols. Veille à la propreté du car et au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Est en mesure de dépanner ou de faire dépanner son véhicule. Fait preuve à l'égard de la clientèle de courtoisie et de correction : Doit être en mesure de fournir toutes informations sur les lieux visités. Notions d'anglais ou de japonais. ■ Déménageur professionnel : Ouvrier capable d'effectuer toutes opérations de manipulation et de portage soit à bras, soit au moyen d'appareils mis à sa disposition. Capable de procéder à l'emballage de tous objets fragiles compris dans un déménagement, d'effectuer toutes opérations de démontage et remontage et de charger, conformément aux règles du métier, un véhicule, cadre ou container de déménagement.
--	---

NIVEAU III	
1^{er} groupe	<p>Agent répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 1er groupe décrit p. 11, possédant une grande qualification professionnelle.</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conducteur hautement qualifié capable de conduire tout véhicule poids lourd ou tout type de car. Répondant à la définition donnée pour le conducteur de car de tourisme 1er et 2ème degré. A le triple souci de la sécurité des personnes et des biens, de l'efficacité des gestes ou des méthodes et de la satisfaction de la clientèle. Est le représentant qualifié de l'entreprise auprès d'un groupe de touristes qu'il accompagne du départ à l'arrivée. Veille à la cohésion du groupe et assure le bon déroulement du voyage conformément au programme, notamment auprès des hôteliers et des restaurateurs. Doit être capable de fournir à la clientèle toutes informations sur les lieux visités. Parle couramment anglais ou japonais. ■ Déménageur facteur ou déménageur chef d'équipe : Même définition que pour le déménageur du 2^{ème} groupe, Niveau II. Est secondé par du personnel de déménagement en vue de l'exécution complète d'un déménagement suivant les directives qu'il reçoit de l'employeur ou de son représentant. Assume la responsabilité de l'organisation du travail et de son exécution. Est en contact avec le client. Doit conserver une attitude digne de sa fonction. Remplit les formalités d'usage concernant les déménagements dont il est chargé, tant vis-à-vis du client que des administrations ou des tiers : à ce titre, peut prendre des initiatives simples et doit en référer à l'entreprise. Peut être chargé d'encaisser les factures.
2^{ème} groupe	<p>Agent hautement qualifié, répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 2ème groupe décrit p. 11, possédant par formation et expérience une parfaite maîtrise de son métier, pouvant effectuer les travaux les plus délicats.</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mécanicien d'entretien : Ouvrier professionnel appelé à procéder aux révisions et aux contrôles périodiques, diagnostics, réparations, réglages, notamment des moteurs et organes mécaniques, de véhicules légers ou de transports en commun, à partir des données constructeurs ou des instructions du supérieur hiérarchique. <p><i>En particulier :</i> Révisions de véhicules : Effectue vidanges moteur et boîte, purges des circuits, contrôle d'usure. Localise la panne ou l'anomalie d'origine mécanique, électrique ou électronique... Remplace par dépose ou pose, la ou les pièces défectueuses.</p>

	<p>Procède à des contrôles aux différents stades d'intervention. Réalise tout ou partie des réglages nécessaires au bon fonctionnement du véhicule. Renseigne une fiche technique d'intervention.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Technicien/Technicienne des services comptables : Employé ayant les connaissances comptables et l'expérience nécessaires pour tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks... ■ Technicien/Technicienne des services administratifs : Exploite et analyse les informations liées à un ou plusieurs services de l'entreprise (service paie, service financier, service commercial) et en effectue la synthèse. Traite les informations numériques et alphabétiques en les organisant dans le cadre des procédures administratives ou législatives définies (législation sociale, droit du travail, fiscalité des entreprises). Peut aussi assurer les relations avec le personnel, notamment dans les activités de gestion (absences, congés, recrutement, retraite...) et entretenir, selon les dossiers traités, des relations avec les partenaires extérieurs. ■ Contrôleur de trafic : Organise et surveille la façon dont le travail est exécuté éventuellement en accompagnant les conducteurs et autocars sur les lignes. Donne aux conducteurs toutes instructions utiles pour la meilleure utilisation du matériel. Dégage des constatations faites sur le trafic, des conclusions tendant à l'amélioration de l'exploitation. Vérifie le cas échéant, la régularité de la perception des recettes.
<p>3^{ème} groupe</p>	<p>Agent hautement qualifié, répondant aux critères et aux définitions du niveau III, 3ème groupe décrit p. 11.</p> <p>Tel que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Conducteur (receveur) de car de tourisme hautement qualifié : Assure les opérations liées à la conduite du transport des voyageurs. Renseigne et accueille les voyageurs. Veille au respect des règles de sécurité et du contrat de transport. Peut également, selon les cas, préparer les itinéraires touristiques, prendre en charge l'intendance des bagages et des passagers. Doit être capable d'assurer les dépannages courants de son véhicule ainsi que de signaler dans les documents de bord ou rapports le mauvais fonctionnement de certains organes et les accidents survenus. Possède des notions de secourisme. Parle couramment anglais. Assure, le cas échéant, la bonne exécution des prestations auprès des hôteliers et restaurateurs. En mesure d'assurer correctement la continuation du voyage dans le cas où le véhicule se trouverait immobilisé. Peut exécuter des services de tourisme à grande distance et d'une durée de plusieurs jours. ■ Assistant, Assistante de direction – Collaborateur (trice) du directeur : Organise et coordonne les travaux de son supérieur hiérarchique : Transmission et rédaction des informations du service. Frappe, saisit et présente des notes et des documents généralement à caractère confidentiel. Traite, exploite, suit une partie des informations du service (correspondance courante, affaires spécifiques). Réceptionne le courrier, organise les rendez-vous, reçoit et filtre les communications téléphoniques, établit un contact direct avec l'extérieur. Peut aussi encadrer et former une équipe de collaborateurs ou être responsable du suivi budgétaire du service. Tient à jour les tableaux de bord, graphiques. ■ Employé(e) qualifié(e) de service administratif, commercial, contentieux, technique, d'exploitation, du personnel : Assure les fonctions relevant du service auquel elle est rattachée, sous les ordres de l'employeur ou d'un chef de service. Connaissances approfondies en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale afférentes aux fonctions qui lui sont confiées. Responsabilités. Initiatives.

AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS ASSIMILES

Article 29 : Définition générale de l'agent de maîtrise

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

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquise en techniques administrative, commerciale ou de gestion.

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

Les techniciens assimilés Agents de maîtrise n'ont pas nécessairement des fonctions de commandement.

Sont notamment classés dans cette catégorie :

- Contremaître de manutention : Agent de maîtrise chargé de l'exécution de travaux de manutention à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise, dispose à cet effet d'une équipe de manutentionnaires ; peut embaucher du personnel de complément, organise le travail, est responsable de sa bonne exécution, agit suivant les directives de l'employeur ou du chef de quai selon l'importance de l'entreprise.
- Secrétaire de direction : Collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un administrateur, directeur ou cadre supérieur ; prépare et réunit tous les éléments de son travail.
- Chef de trafic ou de mouvement : Agent de maîtrise chargé du mouvement des voitures et de l'affectation du personnel aux différentes lignes ; prend les mesures utiles pour faire face aux besoins du trafic ; effectue les travaux administratifs et statistiques qui en découlent ; collabore à l'établissement des horaires et des tarifs ; a autorité sur le personnel d'exploitation et de contrôle ainsi que sur le personnel roulant et, le cas échéant, sur les correspondants ; est en liaison avec les services chargés de l'entretien et de la réparation, contrôle éventuellement les carburants, pneumatiques et kilomètres.
- Contremaître d'atelier : Agent de maîtrise professionnel sous les ordres du chef d'entreprise ou de son représentant, pouvant justifier de connaissances techniques et professionnelle approfondies dans les différents travaux qu'il a à contrôler ; entretien, réparations, dépannage des véhicules ; assure le respect des temps et la discipline du personnel placé sous son autorité, en même temps qu'il en dirige et contrôle le travail ; doit prendre toute initiative pour l'amélioration du rendement et de la sécurité, tient les documents de contrôle du personnel, du matériel et des consommations ; peut participer accessoirement à l'entretien et à la réparation ; assure en permanence un commandement sur un effectif d'ouvriers professionnels, spécialisés ou apprentis.
- Comptable principal : Technicien appelé communément chef comptable dans les moyennes entreprises ; assure entièrement les opérations comptables de l'entreprise, un expert-comptable intervenant seulement pour l'établissement du bilan.
- Chef d'atelier : Agent de maîtrise professionnel directement sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, coordonne les travaux du personnel de l'atelier, du garage ou du magasin ; prend des initiatives pour l'amélioration du matériel, du rendement et de la sécurité ou assume des responsabilités équivalentes, établit les devis de réparation et les fait accepter par les experts des compagnies d'assurances ou autres, doit posséder les connaissances générales indispensables aux réparations et mises au point de l'ensemble du matériel automobile ; exerce d'une façon permanente un commandement sur un effectif d'au moins 25 personnes agents de maîtrise, ouvriers ou apprentis.
- ...

Article 30 : Définitions des fonctions de commandement de l'agent de maîtrise, par niveau

Les fonctions techniques des agents de maîtrise sont celles qui sont décrites pages 11, 12 et 13 dans les tableaux de définitions générales des niveaux III, IV et V.

Les fonctions de commandement sont les suivantes :

NIVEAU III – AM1	
<p>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 et II.</p>	<p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none">■ 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 celle des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses,■ Transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p>

NIVEAU IV – AM2 et AM3	
<p>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.</p>	<p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none">■ 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,■ Décoder 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,■ Transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p>

NIVEAU V – AM4

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.

Article 31 : Tableau des indices hiérarchiques des agents de maîtrise

	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
1^{er} groupe	AM 2		
2^{ème} groupe	AM 1		AM 4
3^{ème} groupe	AM 3		

Pour tenir compte de leur responsabilité d'encadrement, les indices hiérarchiques minimaux des agents de maîtrise, tels qu'ils résultent de la grille indiciaire définie à l'article 29, sont majorés de 15 points¹.

¹ Se référer à l'article 27 pour les indices hiérarchiques minimaux des agents de maîtrise

CHAPITRE IV – REMUNERATION CONVENTIONNELLE

Article 32 : Rémunération conventionnelle mensuelle

* *Modifié par avenant n° 25 du 01/02/2023*

32-1 - Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un indice qui sert à la détermination des salaires garantis minimaux mensuels (Annexe I).

$$\text{Salaire} = \text{Indice hiérarchique} \times \text{Valeur du point}$$

Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois.

* Au 1^{er} février 2023, la valeur du point est fixée à **901 Frs**

Rappel : Les éléments constitutifs de la rémunération ne doivent pas conduire à une rémunération globale inférieure au salaire minimum garanti (avenant salarial n° 4 du 5 décembre 2001)

32-2 - Mensualisation - Taux horaire :

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

Le taux horaire pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calculera en divisant la rémunération mensuelle définie au premier 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, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 60 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

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

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire au forfait conformément à l'article 38, aux pièces, à la prime ou au rendement.

32-3 - 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 de la délibération n° 277 du 24.02.88².

Article 33 : Majoration pour travail de nuit

Le travail de nuit s'entend du travail effectué entre 20 heures et 4 heures du matin. Le taux horaire des heures effectuées de nuit est majoré de 25 %.

Article 34 : Majoration pour travail le dimanche

Le taux horaire des heures effectuées le dimanche est majoré de 25 %.

¹ *Se référer aux articles Lp.143-2 et Lp.143-3*

² *Se référer à l'article Lp.333-1*

Article 35 : Jours fériés

Bien que par nature, tous les jours y compris les jours fériés soient susceptibles d'être travaillés selon les nécessités de service, les parties signataires conviennent d'arrêter une liste de 7 jours pour lesquels les heures effectuées l'un ou l'autre de ces jours subiront une majoration.

Ces jours sont les suivants :

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

Ils pourront être modifiés par accord d'entreprise.

La majoration est de 25% du salaire horaire de base pour les jours fériés ci-dessus, à l'exception du 1^{er} mai pour lequel elle est de 150%, pour les heures effectuées au cours de la journée considérée.

Article 36 : Prime d'ancienneté

Tout agent relevant des catégories ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise bénéficie d'une prime d'ancienneté sous forme d'une majoration de 2% du salaire de base conventionnel de l'intéressé, à partir de la 3^{ème} année. A laquelle s'ajoutera 2% pour chaque nouvelle période de deux ans accomplis et jusqu'à la vingtième année.

La durée du service pourra être décomptée à partir du 1^{er} janvier précédant l'embauche pour les employés engagés au cours du premier semestre et du 1^{er} janvier suivant l'embauche pour ceux engagés au cours du deuxième semestre.

Article 37 : Déplacement - Transport de voyageurs

Les déplacements nécessités par le service ne doivent pas entraîner pour le salarié une dépense supplémentaire.

Si, du fait de sa mission le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile alors qu'il le faisait habituellement, les frais normaux de transport, de coucher et de nourriture sont à la charge de l'employeur. Dans la mesure où l'employeur n'est pas à même d'assurer l'hébergement, la nourriture ou le transport, les frais normaux seront remboursés par l'employeur soit sur présentation des justificatifs, soit de façon forfaitaire, conformément à des modalités spécifiques à chaque entreprise. Dans ce cas, une indemnité journalière d'un montant égal à la valeur du point sera accordée pour faux frais.

Article 38 : Rémunérations forfaitaires

Les agents d'encadrement ou spécialisés occupant des fonctions qui le justifient, pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

La rémunération peut être calculée sur un forfait horaire qui inclut tous les dépassements par rapport à l'horaire légal, que l'agent est éventuellement appelé à effectuer. Pour les agents de maîtrise, elle peut aussi inclure l'ancienneté.

L'employeur est alors tenu de communiquer lors de recrutement et lors de toute modification du contrat de travail, tous les éléments de la rémunération forfaitaire convenue.

Article 39 : Non-discrimination

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions de l'article 3 de la délibération n° 283 du 24 février 1988¹.

Article 40 : Paie et fiche de paie

La paie a lieu à date fixe. Elle est établie pour la période allant du premier au dernier jour du mois précédent.

Le bulletin de salaire est établi conformément à l'article 62 de l'Accord Interprofessionnel Territorial. Acompte : A une date déterminée au sein de l'entreprise, un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande ; cet acompte ne peut excéder ce que le salarié a effectivement gagné depuis le début du mois en cours.

Article 40 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique

(Ajouté par l'avenant n°23)

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

Article 41 : Temps libre pour recherche d'emploi

Tout salarié licencié dispose au cours de sa période de délai congé d'une journée par semaine pour rechercher un emploi. Ce temps est pris d'accord parties selon les nécessités de service, soit globalement en fin de contrat, soit journée par journée, soit encore heure par heure.

¹ Se référer aux articles Lp.141-1 et Lp.141-4

CHAPITRE V – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 42 : Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause d'une atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de signature du présent texte.

Article 43 : Dépôt – adhésion - extension

Le présent accord professionnel de travail sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de l'Inspection du Travail et au secrétariat-greffe du Tribunal du Travail conformément à l'article 10 de la délibération 277 des 23 et 24 Février 1988¹.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance 85-1181 du 13.11.1985², ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord conventionnel. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération 277 des 23 et 24 février 1988³.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord à l'Exécutif du Territoire, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277 susvisée⁴.

Fait à Nouméa, le 29 août 1996

Représentants des employeurs :

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

Représentants des salariés :

- Pour l'USTKE
- Pour l'USOENC
- Pour l'UTFO
- Pour l'USGCINC

Membres de la Commission Mixte Paritaire en vue de la négociation
d'une convention collective de la branche Transports

Pour le Directeur du Travail, Président de la Commission

¹ Se référer à l'article R.334-1

² Se référer à l'article Lp.332-1

³ Se référer à l'article Lp.334-2

⁴ Se référer à l'article Lp.334-12

Art. 4. - Le présent arrêté sera notifié à l'intéressée.

Pour le Délégué du Gouvernement
Haut-Commissaire de la République
et par délégation :
Le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie,
Laurent CAYREL

Arrêté n° 4551-T du 18 novembre 1996 portant création d'une commission territoriale de recensement des votes pour les élections à la Chambre d'Agriculture du 2 décembre 1996

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Chevalier de l'Ordre National du Mérite, Exécutif du Territoire,

Vu la loi modifiée n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu la délibération n° 36/CP du 26 janvier 1996 portant statuts de la Chambre d'Agriculture - Dispositions transitoires ;

Vu la délibération du Congrès du Territoire n° 26 du 19 juillet 1996 portant statuts de la Chambre d'Agriculture de Nouvelle-Calédonie, et notamment les articles 47 et 48 ;

Vu les désignations effectuées par le Président du Tribunal de Première Instance ;

Sur proposition de M. le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Art. 1^{er}. - A l'occasion des élections à la Chambre d'Agriculture du 2 décembre 1996, il est institué une commission territoriale de recensement des votes composée comme suit :

- Mme Sabine Sallet, juge du Tribunal de Première Instance de Nouméa, Présidente ;
- M. Jean-Philippe Aubry, Directeur de la Réglementation et de l'Administration Générale, représentant l'Exécutif du Territoire ;
- Mme Françoise Gabrion, Chef du Bureau des Elections et du Contentieux, représentant le Haut-Commissaire de la République, représentant de l'Etat.

Art. 2. - La commission territoriale de recensement des votes reçoit les procès-verbaux des opérations de vote arrêtés et signés par les membres du bureau de vote de chaque commune et effectue le recensement général des votes dans les 48 heures qui suivent la clôture du scrutin.

Le résultat est proclamé immédiatement par la Présidente de la commission.

Chaque liste de candidats ou chaque candidat individuel, peut déléguer un représentant pour assister à la commission territoriale de recensement des votes qui se tiendra au Haut-Commissariat de Nouméa, le mercredi 4 décembre 1996 à 8 heures.

Art. 3. - Les résultats de l'élection seront publiés au *Journal Officiel* de Nouvelle-Calédonie, par l'Exécutif du Territoire.

Art. 4. - Le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à chacun des membres de la commission.

Pour le Délégué du Gouvernement,
Haut-Commissaire de la République
et par délégation :
Le Secrétaire Général de la Nouvelle-Calédonie,
Laurent CAYREL

Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996 relatif à l'extension de l'accord professionnel des transports routiers du 29 août 1996

Le Délégué du Gouvernement pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna, Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, Chevalier de l'Ordre National du Mérite, Exécutif du Territoire ;

Vu la loi modifiée n° 88-1028 du 9 novembre 1988 portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ;

Vu l'Ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail et du Tribunal du Travail en Nouvelle-Calédonie et Dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en son article 38 ;

Vu l'avis émis par la Commission Consultative du Travail le 23 octobre 1996,

Arrête :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'accord professionnel des transports routiers conclu le 29 août 1996 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.

Art. 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.

Art. 3. - Le présent arrêté sera publié au *Journal Officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

Le Délégué du Gouvernement
pour la Nouvelle-Calédonie et les Iles Wallis et Futuna,
Haut-Commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie,
Dominique BUR

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Récapitulatif des avenants conclus
depuis la signature de l'accord
professionnel

Mise à jour du document : mars 2023

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Accord	29.08.1996 Arrêté n° 4561-T du 18.11.1996 JONC 7184 du 03.12.1996	Valeur de point : 700 F	01.07.1996
Avenant n° 1	24.03.1998 Arrêté n° 2921-T du 11.06.1998 JONC 7304 du 23.06.1998	Valeur de point : 710 F 711 F	01.04.1998 01.09.1998
Avenant n° 2	13.04.1999 Arrêté n° 99-97/GNC du 15.07.1999 JONC 7398 du 03.08.1999	Valeur de point : 715 F 716 F	01.04.1999 01.08.1999
Avenant n° 3	07.07.2000 Arrêté n° 2000-1909/GNC du 28.09.2000 JONC 7491 du 10.10.2000	Valeur de point : 720 F 723 F	01.07.2000 01.01.2001
		Modifications indices hiérarchiques : Application au 01.07.2000	
		Niveau I	Groupe 1 : 120 --> 122 87 840 F Groupe 2 : 130 --> 131 94 320 F
		Niveau I	Application au 01.01.2001 Groupe 1 : 120 --> 122 88 206 F Groupe 2 : 130 --> 131 94 713 F
Avenant n° 4	05.12.2001 Arrêté n° 2002-107/GNC du 17.01.2002 JONC 7607 du 22.01.2002	Valeur de point : 732 F 740 F	01.01.2002 01.07.2002
		Modifications indices hiérarchiques : Application au 01.01.2002	
		Niveau I	Groupe 1 : 122 --> 125 91 500 F Groupe 2 : 131 --> 135 98 820 F
		Niveau I	Application au 01.07.2002 Groupe 1 : 122 --> 125 92 500 F Groupe 2 : 131 --> 135 99 900 F
Avenant n° 5	16.01.2003 Arrêté n° 2003-1049/GNC du 24.04.2003 JONC 7700 du 29.04.2003	Valeur de point : 745 F 748 F	01.01.2003 01.07.2003
Avenant n° 6	02.12.2003 Arrêté n° 2004-389/GNC du 26.02.2004 JONC 7767 du 02.03.2004	Valeur de point : 755 F	01.01.2004
Avenant n° 7	02.12.2005 Arrêté n° 2005-1697/GNC du 07.07.2005 JONC 7877 du 12.07.2005	Valeur de point : 761 F	01.03.2005
		Modifications indices hiérarchiques :	
Niveau I	Groupe 1 : 125 --> SMG 110 000 F Groupe 2 : 135 --> 147 111 867 F Groupe 3 : 140 --> 149 113 389 F		
Niveau II	Groupe 1 : 145 --> 153 116 433 F Groupe 2 : 155 --> 157 119 477 F		

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n° 8	17.03.2006 Arrêté n° 2006-1813/GNC du 11.05.2006 JONC 7952 du 16.05.2006	Valeur de point : 775 F	16.05.2006
	Niveau I	Modifications indices hiérarchiques : Groupe 1 : SMG --> 149 Groupe 2 : 147 --> 150 Groupe 3 : 149 --> 152	115 475 F 116 250 F 117 800 F
	Niveau II	Groupe 1 : 153 --> 155 Groupe 2 : 157 --> 158	120 125 F 122 450 F
Avenant n° 9	22.03.2007 Arrêté n° 2007-3085/GNC du 28.06.2007 JONC 8073 du 05.07.2007	Valeur de point : 787 F	05.07.2007
	Niveau I	Modifications indices hiérarchiques : Groupe 1 : 149 --> 153 Groupe 2 : 150 --> 154 Groupe 3 : 152 --> 155	120 411 F 121 198 F 121 985 F
	Niveau II	Groupe 1 : 155 --> 157 Groupe 2 : 158 --> 159	123 559 F 125 133 F
Avenant n° 10	15.04.2008 Arrêté n° 2008-2809/GNC du 17.06.2008 JONC n° 8207 du 26.06.2008	Valeur du point : 804 F Un jour férié chômé supplémentaire	26.06.2008
Avenant n° 11	12.02.2009 Arrêté n° 2009-3049/GNC du 07.07.2009 JONC n° 8346 du 16/07/2009	Valeur de point : 820 F	01.03.2009
	Niveau I	Modifications indices hiérarchiques : Groupe 1 : 153 --> 155 Groupe 2 : 154 --> 156 Groupe 3 : 155 --> 157	127 100 F 127 920 F 128 740 F
	Niveau II	Groupe 1 : 157 --> 159 Groupe 2 : 156 --> 161 Groupe 3 : 165 --> 167	130 380 F 132 020 F 136 940 F
	Niveau III	Groupe 1 : 175 --> 177 Groupe 2 : 185 --> 187 Groupe 3 : 195 --> 197	145 140 F 153 340 F 161 540 F
	Niveau IV	Groupe 1 : 210 --> 211 Groupe 2 : 225 --> 226 Groupe 3 : 240 --> 241	173 020 F 185 320 F 197 620 F
	Niveau V	Groupe 1 : 260 --> 261 Groupe 2 : 280 --> 281 Groupe 3 : 300 --> 301	214 020 F 230 420 F 246 820 F
Avenant n° 12	01.05.2010 Arrêté n° 2010-2203/GNC du 15.06.2010 JONC n° 8498 du 24.06.2010	Valeur de point : 825 F	01.05.2010
	Niveau I	Modifications indices hiérarchiques : Groupe 1 : Groupe 2 : 156 --> 161	132 000 F 132 825 F

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application		
Avenant n°12 Suite		Groupe 3 : 157 --> 162	133 650 F		
		Niveau II	Groupe 1 : 159 --> 163	134 475 F	
			Groupe 2 : 161 --> 165	136 125 F	
			Groupe 3 : 167 --> 171	141 075 F	
		Niveau III	Groupe 1 : 177 --> 181	149 325 F	
			Groupe 2 : 187 --> 191	157 575 F	
			Groupe 3 : 197 --> 201	165 825 F	
		Niveau IV	Groupe 1 : 211 --> 215	177 375 F	
			Groupe 2 : 226 --> 231	190 575 F	
			Groupe 3 : 241 --> 246	202 950 F	
		Niveau V	Groupe 1 : 261 --> 266	219 450 F	
			Groupe 2 : 281 --> 282	232 650 F	
			Groupe 3 : 301 --> 302	249 150 F	
				Valeur de point :	
				827 F	01.09.2010
			Modifications indices hiérarchiques :		
	Niveau I		Groupe 1 :	132 000 F	
			Groupe 2 : 161 --> 164	135 628 F	
			Groupe 3 : 162 --> 165	136 455 F	
	Niveau II		Groupe 1 : 163 --> 166	137 282 F	
			Groupe 2 : 165 --> 168	138 936 F	
			Groupe 3 : 171 --> 174	143 898 F	
	Niveau III		Groupe 1 : 181 --> 184	152 168 F	
		Groupe 2 : 191 --> 195	161 265 F		
		Groupe 3 : 201 --> 205	169 535 F		
Niveau IV		Groupe 1 : 215 --> 219	181 113 F		
		Groupe 2 : 231 --> 235	194 345 F		
		Groupe 3 : 246 --> 250	206 750 F		
Niveau V		Groupe 1 : 266 --> 270	223 290 F		
		Groupe 2 : 282 --> 283	234 041 F		
		Groupe 3 : 302 --> 303	250 581 F		
Avenant n° 13	17.12.2010	Valeur de point :			
	Arrêté n° 2011-841/GNC du 19.04.2011	837 F	01.01.2011		
		Modifications indices hiérarchiques :			
Niveau I		Groupe 1 :	140 000 F		
		Groupe 2 : 164 --> 169	141 453 F		
		Groupe 3 : 165 --> 170	142 290 F		
Niveau II		Groupe 1 : 166 --> 171	143 127 F		
		Groupe 2 : 168 --> 172	143 964 F		
		Groupe 3 : 171 --> 178	148 986 F		
Niveau III		Groupe 1 : 184 --> 187	156 519 F		
		Groupe 2 : 195 --> 198	165 726 F		
		Groupe 3 : 205 --> 208	174 096 F		

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application	
Avenant n° 13 Suite	Niveau IV	Groupe 1 : 219 --> 221	184 977 F	
		Groupe 2 : 235 --> 237	198 369 F	
		Groupe 3 : 250 --> 252	210 924 F	
		Niveau V	Groupe 1 : 270	225 990 F
		Groupe 2 : 283	236 871 F	
		Groupe 3 : 303	253 611 F	
		Agents de maîtrise :		
	Niveau III	AM1 : 213	178 281 F	
	Niveau IV	AM2 : 236	197 532 F	
		AM3 : 267	223 479 F	
	Niveau V	AM4 : 298	249 426 F	
Avenant n° 14	14.02.2012	Valeur de point :		
	Arrêté n° 2012-1135/GNC du 15.05.2012	850 F	01.03.2012	
		JONC n° 8786 du 22.05.2012		
		Modifications indices hiérarchiques		
		Niveau I	Groupe 1 :	150 000 F
			Groupe 2 : 169 --> 178	151 300 F
			Groupe 3 : 170 --> 180	153 000 F
		Niveau II	Groupe 1 : 171 --> 182	154 700 F
			Groupe 2 : 172 --> 184	156 400 F
			Groupe 3 : 178 --> 187	158 950 F
		Niveau III	Groupe 1 : 187 --> 191	162 350 F
			Groupe 2 : 198 --> 202	171 700 F
			Groupe 3 : 208 --> 214	181 900 F
		Niveau IV	Groupe 1 : 221 --> 228	193 800 F
			Groupe 2 : 237 --> 244	207 400 F
		Groupe 3 : 252 --> 259	220 150 F	
	Niveau V	Groupe 1 : 270	229 500 F	
		Groupe 2 : 283	240 550 F	
		Groupe 3 : 303	257 550 F	
		Agents de maîtrise :		
	Niveau III	AM1 : 213 --> 217	184 450 F	
	Niveau IV	AM2 : 236 --> 243	206 550 F	
		AM3 : 267 --> 274	232 900 F	
	Niveau V	AM4 : 298 --> 298	253 300 F	
Avenant n° 15	18.12.2012	Valeur de point :		
	Arrêté n° 2013-961/GNC du 16.04.2013	858,5 F	01.01.2013	
		JONC n° 8899 du 25.04.2013		
		Modifications indices hiérarchiques :		
		Niveau I	Groupe 1 :	150 000
		Groupe 2 : 178	152 813	
		Groupe 3 : 180	154 530	
	Niveau II	Groupe 1 : 182	156 247	
		Groupe 2 : 184	257 964	
		Groupe 3 : 187	160 540	

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application		
Avenant n° 15 Suite		Niveau III	Groupe 1 : 191 Groupe 2 : 202 Groupe 3 : 214	163 974 173 417 183 719	
		Niveau IV	Groupe 1 : 228 Groupe 2 : 244 Groupe 3 : 259	195 738 209 474 222 352	
		Niveau V	Groupe 1 : 270 Groupe 2 : 283 Groupe 3 : 303	231 795 242 956 260 126	
		Agents de maîtrise :			
		Niveau III	AM1 : 217	186 295	
		Niveau IV	AM2 : 243	208 616	
			AM3 : 274	235 229	
		Niveau V	AM4 : 298	255 833	
		Avenant n° 16	21.11.2014 Arrêté n° 2015-253/GNC du 24.02.2015 JONC n° 9131 du 05.03.2015	Valeur de point :	
				862,8 F	
Modifications indices hiérarchiques :					
Niveau I	Groupe 1 : Groupe 2 : 178 Groupe 3 : 180			SMG 153 578 155 304	
Niveau II	Groupe 1 : 182 Groupe 2 : 184 Groupe 3 : 187			157 030 158 755 161 344	
Niveau III	Groupe 1 : 191 Groupe 2 : 202 Groupe 3 : 214			164 795 174 286 184 639	
Niveau IV	Groupe 1 : 228 Groupe 2 : 244 Groupe 3 : 259			196 718 210 523 223 465	
Niveau V	Groupe 1 : 270 Groupe 2 : 283 Groupe 3 : 303			232 956 244 172 261 428	
Agents de maîtrise :					
Niveau III	AM1 : 217			187 228	
Niveau IV	AM2 : 243			209 660	
	AM3 : 274			236 407	
Niveau V	AM4 : 298			257 114	
				Valeur de point :	
				864,52 F	01.07.2015
Modifications indices hiérarchiques :					
Niveau I	Groupe 1 : Groupe 2 : 178 Groupe 3 : 180	SMG 153 885 155 614			
Niveau II	Groupe 1 : 182 Groupe 2 : 184 Groupe 3 : 187	157 343 159 072 161 665			

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application		
Avenant n° 16 Suite		Niveau III	Groupe 1 : 191 Groupe 2 : 202 Groupe 3 : 214	165 123 174 633 185 007	
		Niveau IV	Groupe 1 : 228 Groupe 2 : 244 Groupe 3 : 259	197 111 210 943 223 911	
		Niveau V	Groupe 1 : 270 Groupe 2 : 283 Groupe 3 : 303	233 420 244 659 261 950	
		Agents de maîtrise :			
		Niveau III	AM1 : 217	187 601	
		Niveau IV	AM2 : 243	210 078	
			AM3 : 274	236 878	
		Niveau V	AM4 : 298	257 627	
		Avenant n° 17	20.02.2017 Arrêté n° 2017-1227/GNC du 30.05.2017 JONC n° 9418 du 08.06.2017	Valeur de point :	
					867,1 F
Niveau I	Groupe 1 : Groupe 2 : 178 Groupe 3 : 180			SMG 154 344 156 078	
Niveau II	Groupe 1 : 182 Groupe 2 : 184 Groupe 3 : 187			157 812 159 546 162 148	
Niveau III	Groupe 1 : 191 Groupe 2 : 202 Groupe 3 : 214			165 616 175 154 185 559	
Niveau IV	Groupe 1 : 228 Groupe 2 : 244 Groupe 3 : 259			197 699 211 572 224 579	
Niveau V	Groupe 1 : 270 Groupe 2 : 283 Groupe 3 : 303			234 117 245 389 262 731	
Agents de maîtrise :					
Niveau III	AM1 : 217			188 161	
Niveau IV	AM2 : 243			210 705	
	AM3 : 274	237 585			
Niveau V	AM4 : 298	258 396			
Avenant n°18	28.11.2017 Arrêté n° 2018-235/GNC du 26.01.2018 JONC n° 9511 du 08.02.2018	Valeur de point			
			873,2 F	01.01.2018	
		+ Modification indice N1E2			
		Niveau I	Groupe 1 : Groupe 2 : 179 au lieu de 178 Groupe 3 : 180	SMG 156 303 157 176	
		Niveau II	Groupe 1 : 182 Groupe 2 : 184 Groupe 3 : 187	158 922 160 669 163 288	

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application	
Avenant n° 18 <i>Suite</i>	Niveau III	Groupe 1 : 191	166 781	
		Groupe 2 : 202	176 386	
		Groupe 3 : 214	186 865	
		Niveau IV	Groupe 1 : 228	199 090
			Groupe 2 : 244	213 061
			Groupe 3 : 259	226 159
		Niveau V	Groupe 1 : 270	235 764
			Groupe 2 : 283	247 116
			Groupe 3 : 303	264 580
		Agents de maîtrise :		
Niveau III	AM1 : 217	189 484		
Niveau IV	AM2 : 243	212 188		
	AM3 : 274	239 257		
Niveau V	AM4 : 298	260 214		
Avenant n°19	03.12.2018 Arrêté n° 2019-111/GNC du 15.01.2019	Valeur de point 878 F	01.01.2019	
Niveau I	Groupe 1 :	SMG		
	Groupe 2 : 180 au lieu de 179	158 040		
	Groupe 3 : 181 au lieu de 180	158 918		
Niveau II	Groupe 1 : 183 au lieu de 182	160 674		
	Groupe 2 : 184	161 552		
	Groupe 3 : 187	164 186		
Niveau III	Groupe 1 : 191	167 698		
	Groupe 2 : 202	177 356		
	Groupe 3 : 214	187 892		
Niveau IV	Groupe 1 : 228	200 184		
	Groupe 2 : 244	214 232		
	Groupe 3 : 259	227 402		
Niveau V	Groupe 1 : 270	237 060		
	Groupe 2 : 283	248 474		
	Groupe 3 : 303	266 034		
Agents de maîtrise :				
Niveau III	AM1 : 217	190 526		
Niveau IV	AM2 : 243	213 354		
	AM3 : 274	240 572		
Niveau V	AM4 : 298	261 644		
Avenant n°20 + 21	Non étendu	Complémentaire santé		
Avenant n°22	19.11.2021 Arrêté n° 2022-1167/GNC du 04.05.2022	Valeur de point 880 F	Date extension	
Niveau I	Groupe 1 :	SMG		
	Groupe 2 : 180	158 400		
	Groupe 3 : 181	159 280		
Niveau II	Groupe 1 : 183	161 040		
	Groupe 2 : 184	161 920		

ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES TRANSPORTS ROUTIERS

Signé le 29 août 1996 - Etendu par Arrêté n° 4561-T du 18 novembre 1996

Nature	Date de signature + Arrêté d'extension	Modifications décidées	Date d'application		
Avenant n° 22 <i>Suite</i>		Niveau III	Groupe 3 : 187 164 560 Groupe 1 : 191 168 080 Groupe 2 : 202 177 760 Groupe 3 : 214 188 320		
		Niveau IV	Groupe 1 : 228 200 640 Groupe 2 : 244 214 720 Groupe 3 : 259 227 920		
		Niveau V	Groupe 1 : 270 237 600 Groupe 2 : 283 249 040 Groupe 3 : 303 266 640		
		Agents de maîtrise :			
		Niveau III	AM1 : 217 190 960		
		Niveau IV	AM2 : 243 213 840		
			AM3 : 274 241 120		
		Niveau V	AM4 : 298 262 240		
		Avenant n°23	24.11.2021 Arrêté n° 2022-1151/GNC du 4 mai 2022	Complémentaire santé Avenant inclus à la présente convention	
		Avenant n°25	01.02.2023 <i>Extension en cours</i>	Valeur de point 901 F Avenant inclus à la présente convention	01.02.2023

AVENANT N°23

A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

" TRANSPORTS ROUTIERS "

L'avenant n°23 à l'Accord professionnel de la branche « Transports routiers » du 24 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°21 signé le 19 novembre 2021.

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 9 bis, généralisation de la complémentaire santé :

« Article 9 bis : Généralisation de la complémentaire santé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le chapitre 1 « Emploi » du Titre 2 : « Dispositions relatives aux employés, ouvriers, techniciens et agents de maîtrise », il est créé un article 12 bis –entretien annuel d'évaluation :

« Article 12 bis – entretien annuel d'évaluation »

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

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

ARTICLE 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le chapitre 4 du Titre 2, il est créé un article 40 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique » :

« Article 40 bis – Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

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

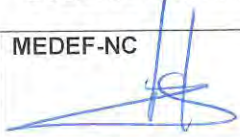
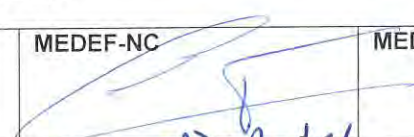
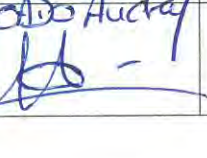
ARTICLE 4 : Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Le présent avenant entrera en vigueur dès publication au journal officiel de Nouvelle-Calédonie.

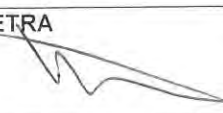


Fait à Nouméa, le 24 novembre 2021

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants)

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

MEDEF-NC 	MEDEF-NC 	MEDEF-NC	MEDEF-NC
MEDEF-NC	CPME-NC <i>Christophe Auchay</i> 		

COLLEGE DES SALARIES :

COGETRA 	CSTC-FO	CSTNC	USOENC 
USTKE	USTKE 	UT CFE-CGC <i>Mauricio</i>	UT CFE-CGC

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI-NC

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 13 à l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1151/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 23 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 23 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,
LOUIS MAPOU*

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,
THIERRY SANTA*

Arrêté n° 2022-1153/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 24 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Exploitation agricole »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Avenant n°25 à l'Accord Professionnel Territorial Des « Transports routiers »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 32 de l'Accord Professionnel Territorial de la branche "Transports routiers" signé le 29 août 1996, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

901 Frs à compter du 1^{er} février 2023

Les indices suivants sont modifiés comme suit :

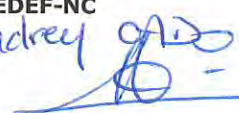
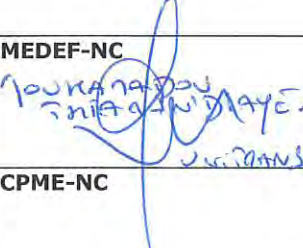
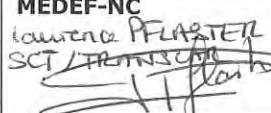
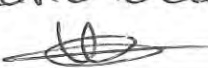
N1-ech2	184
N1-ech3	185
N2-ech1	187
N2-ech2	188
N2-ech3	190
N3-ech1	193

Article 2 : Extension

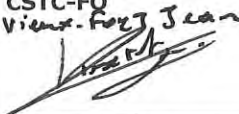


Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article Lp 334-12, Lp 334-13 et R 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 01^{er} février 2023

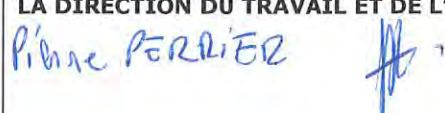
COLLEGE DES EMPLOYEURS

MEDEF-NC Audrey 	MEDEF-NC YOUNANASSOU INITIATIVE 	MEDEF-NC LAURENCE PFLARTER SCT / TRANSPORT 	MEDEF-NC
MEDEF-NC	CPME-NC	CPME-NC TICARCO 	U2P

COLLEGE DES SALARIÉS

COGETRA	CSTC-FQ Vieux-Fort Jean 	CSTNC	USOENC TAVITA LIVAI 
USTKE 	UT-CFE-CGC		

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI


Pierrick PERLIER

Structure de la grille de classifications
et du barème des salaires minimaux hiérarchiques
pour le secteur TRANSPORTS ROUTIERS

Grille		Classifications				Salaires minimaux (1)	
						au 1er février 2023	
						en Frs CFP	
Niveaux	Echelons	Employés, vendeurs		Agents de Maîtrise		Employés	Agents
		Ouvriers				vendeurs	de
		Indices	Code de	Indices	Code de	Ouvriers	Maîtrise
		hiéar.	désignation	hiéar.	désignation	901 F	le point
	1er	SMG				SMG	
I	2ème	184				165 784	
	3ème	185				166 685	
	1er	187				168 487	
II	2ème	188				169 388	
	3ème	190				171 190	
	1er	193				173 893	
III	2ème	202		217	AM 1	182 002	195 517
	3ème	214				192 814	
	1er	228		243	AM 2	205 428	218 943
IV	2ème	244				219 844	
	3ème	259		274	AM 3	233 359	246 874
	1er	270				243 270	
V	2ème	283		298	AM 4	254 983	268 498
	3ème	303				273 003	

(1) Salaires mensuels correspondant à 169 h/mois.