

**CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES DU BOIS
SCIAGES ET PLACAGES
DU GABON**

CONVENTIONS COLLECTIVES
DES INDUSTRIES DU BOIS, SCIAGE ET PLACAGE
DU GABON

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A.1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION
- A.2 - DATE D'EFFET DE LA CONVENTION
- A.3 - DURÉE - DENONCIATION - REVISION
 - 3.1 - Durée
 - 3.2 - Dénonciation
 - 3.3 - Révision
 - 3.4 - Négociations
- A.4 - ADHESION POSTÉRIEURE A LA SIGNATURE
- A.5 - EFFETS DE LA CONVENTION
 - 5.1 - Bénéficiaires
 - 5.2 - Avantages acquis
 - 5.3 - Accords collectifs complémentaires

TITRE II

DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE
LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

- A.6 - DE LA LIBERTÉ D'OPINION ET D'ADHESION À UN SYNDICAT PROFESSIONNEL
- A.7 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL
 - 7.1 - Autorisations d'absence
 - 7.2 - Panneaux d'affichage
- A.8 - DELEGUE DU PERSONNEL
- A.9 - COMITES PERMANENTS DE CONCERTATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE
- A.10 - PROTECTION DES DIRIGEANTS SYNDICAUX

LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

- A.11 - EMBAUCHE
- A.12 - ESSAI
- A.13 - DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI
- A.14 - EXAMEN MEDICAL
- A.15 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS - APPRENTISSAGE - STAGES
 - 15.1 - Principes
 - 15.2 - Apprentissage
 - 15.3 - Modalités
 - 15.4 - C.P.C.E.S.
- A.16 - CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS
- A.17 - CONTESTATION SUR LE CLASSEMENT
- A.18 - CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL TEMPORAIRE

CHAPITRE II - SUSPENSION DU CONTRAT

- A.19 - PERIODES MILITAIRES
- A.20 - GROSSESSE ET MATERNITE
- A.21 - MALADIES ET ACCIDENTS
 - 21.1 - Maladies et accidents non professionnels de courte durée
 - 21.2 - Maladies et accidents non professionnels de longue durée
 - 21.3 - Accidents du travail et maladies professionnelles
 - 21.4 - Moyens de contrôle
 - 21.5 - Reclassement
- A.22 - ABSENCES DIVERSES
 - 22.1 - Absences autorisées
 - 22.2 - Absences dues à un événement exceptionnel
 - 22.3 - Absences notifiées
 - 22.4 - Absences ni notifiées ni autorisées
- A.23 - MANDAT POLITIQUE ET SYNDICAL
- A.24 - GARDE A VUE OU DETENTION
- A.25 - REMPLACEMENT DU TRAVAILLEUR ABSENT
- A.26 - SUSPENSION DU CONTRAT ET PREAVIS

- A.27 - INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR
- A.28 - MUTATION DES TRAVAILLEUSES EN ETAT DE GROSSESSE
- A.29 - MUTATION A LA SUITE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSION

CHAPITRE III

- A.30 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
- A.31 - RESILIATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE
- A.32 - INDEMNITE DE SERVICES RENDUS
- A.33 - DECES DU TRAVAILLEUR
- A.34 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

TITRE IV

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- A.35 - OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR
 - 35.1 - Pour le travailleur
 - 35.2 - Pour l'employeur
 - 35.3 - Obligations communes
- A.36 - DISCIPLINE
- A.37 - DUREE DU TRAVAIL
- A.38 - HEURES SUPPLEMENTAIRES
- A.39 - TRAVAIL DE NUIT
- A.40 - CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES ET DES ENFANTS
- A.41 - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX
- A.42 - DUREE DU CONGE LEGAL
- A.43 - ALLOCATION DE CONGE
- A.44 - CONGES SPECIAUX
 - 44.1 - Pour formation syndicale
 - 44.2 - Pour formation sportive

TITRE V

DU SALAIRE

- A.45 - DETERMINATION DU SALAIRE
- A.46 - PRIME D'ANCIENNETE
- A.47 - PRIME DE PANIER
- A.48 - INDEMNITE DE DEPLACEMENT
- A.49 - PRIME D'ASSIDUITE
- A.50 - PRIME DE TRANSPORT
- A.51 - ACOMPTES - AVANCES - PRETS
- A.52 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE
- A.53 - ATTRIBUTION DU LOGEMENT
- A.54 - VOYAGES ET TRANSPORT DES BAGAGES

TITRE VI

DU SERVICE MEDICAL

- A.55 - ORGANISATION MEDICALE ET SYNDICALE

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

- A.56 - DE LA LIBRE NEGOCIATION
- A.57 - COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION

FAIT A PORT GENTIL, le 26 février 1983

ANNEXE I

CADRES - INGENIEURS ET ASSIMILES

- A.1 - DOMAINE D'APPLICATION
- A.2 - CONTRAT INDIVIDUEL DU TRAVAIL DES CADRES
- A.3 - BENEFICIAIRES
- A.4 - INDEMNITE KILOMETRIQUE

ANNEXE II

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

- 1 - CLASSIFICATION GENERALE
- 2 - OUVRIERS DE PRODUCTION (Placages et Panneaux)
- 3 - OUVRIERS DE PRODUCTION (Scierie)
- 4 - OUVRIERS ATELIERS D'ENTRETIEN
- 5 - OUVRIERS BOIS ET BATIMENTS
- 6 - OUVRIERS DE CHAUFFERIE (Centrale Thermique)
- 7 - DESSINATEURS (Bureau d'Etudes)
- 8 - CONDUCTEURS D'ENGINS - CHAUFFEURS - PINASSIERS
- 9 - EMPLOYES DE BUREAUX ET DIVERS

ANNEXE III

SALAIRES ATTACHES AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

C O N V E N T I O N S C O L L E C T I V E S
D E S I N D U S T R I E S D U B O I S , S C I A G E E T P L A C A G E
D U G A B O N

T I T R E I

D I S P O S I T I O N S G E N E R A L E S

A.1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.1 - La présente Convention précise les rapports du travail entre les employeurs et les travailleurs tels qu'ils sont définis par le Code du Travail, employés dans les entreprises installées ou qui viendront à s'installer sur le territoire de la République Gabonaise et dont l'activité ressortit aux INDUSTRIES DU BOIS, SCIAGE ET PLACAGE.
- 1.2 - Des annexes à la présente Convention détermineront les classifications professionnelles, les salaires et les conditions propres à chaque catégorie de personnel.

A.2 - DATE D'EFFET DE LA CONVENTION

La présente Convention prendra effet au lendemain du jour de son dépôt au Secrétariat du Tribunal de PORT GENTIL, par la partie la plus diligente, elle annule et remplace la Convention Collective du Travail des INDUSTRIES DU BOIS, SCIAGE ET PLACAGE DU GABON signée le 31 OCTOBRE 1958.

A.3 - DUREE - DENONCIATION - REVISION

3.1 - Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2 - Dénonciation

- 1 - Elle pourra être dénoncée au plus tôt trois ans (3 ans) après sa mise en application, moyennant un préavis de trois mois (3mois). Cette dénonciation sera signifiée aux autres parties contractantes par lettre soit recommandée avec accusé de réception, soit transmise par tout autre moyen faisant preuve, copie de cette lettre étant adressée au Ministère du Travail.

- 2 - La partie qui prend l'initiative de la dénonciation doit, dans sa lettre de préavis, en exposer le motif et y joindre un projet de nouvelle Convention.

3.3 - Révision

- 1 - La présente Convention, sauf en ce qui concerne les barèmes des salaires, est susceptible de révision au plus tôt dix huit mois (18 mois) après sa prise d'effet.
- 2 - La demande de révision doit être signifiée suivant la même procédure que celle de dénonciation.
- 3 - Cette demande doit indiquer les dispositions mises en cause et être accompagnée de propositions écrites afin que les négociations puissent commencer dans un délai qui n'excèdera pas deux mois (2 mois) après sa signification.
- 4 - Le délai du préavis est ramené à un mois (1 mois) en ce qui concerne les demandes de révision de salaires.

3.4 - Négociations

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation ou de révision ainsi que pendant les négociations qui y sont consécutives pour des motifs touchant à l'objet même de la dénonciation ou de la révision.

- 3.5 - Les formalités de dénonciation ou de révision prévues ci-dessus complètent celles qui sont fixées par la réglementation. La Convention en vigueur restera applicable jusqu'à la prise d'effet des nouvelles dispositions.

A.4 - ADHESION POSTERIEURE A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

- 4.1 - Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs et d'employeurs, tout chef d'entreprise dont l'objet social entre dans le champ d'application de la présente Convention, peut y adhérer, en signifiant cette adhésion suivant les voies et moyens prévus à l'article 3.2.1. au Secrétariat du Tribunal du Travail de sa localité, aux parties contractantes ainsi qu'à l'Inspecteur du Travail du ressort. Communication en sera adressée au Tribunal du Travail désigné à l'article 2 ci-dessus.
- 4.2 - Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de ladite signification.
- 4.3 - L'organisation ou l'entreprise adhérant après coup à la présente Convention ne peut, pendant les trois (3) années suivant son adhésion, ni la dénoncer, ni en demander la révision, même partielle ; elle ne peut, durant cette période, que procéder au retrait de son adhésion.

A.5 - EFFETS DE LA CONVENTION

5.1 - Bénéficiaires

- 1 - La présente Convention s'applique de plein droit aux personnels dont les contrats sont en cours d'exécution au jour de sa prise d'effet.
- 2 - Les contrats individuels de travail conclus postérieurement à celle-ci seront soumis à ses dispositions, lesquelles seront considérées comme conditions minimales d'engagement.

5.2 - Avantages acquis

- 1 - L'entrée en vigueur de la présente Convention ne portera aucune atteinte aux avantages individuels préalablement acquis par un travailleur, soit à titre personnel, soit dans le cadre d'usages, de conventions ou d'accord d'établissement.
- 2 - Si les avantages nouveaux sont supérieurs, le travailleur en bénéficiera sans que, pour le même objet, il puisse cumuler les deux avantages.

5.3 - Accords collectifs complémentaires

Les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle à l'application d'accords plus favorables qui pourraient être conclus au niveau d'une région, d'une localité, d'une entreprise ou d'un établissement.

T I T R E II

DU LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

A.6 - DE LA LIBERTE D'OPINION ET D'ADHESION A UN SYNDICAT PROFESSIONNEL

- 6.1 - Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- 6.2 - En vue de garantir cette liberté et de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent :
 - à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'y exercer ou non des responsabilités,
 - à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances et pratiques religieuses, des origines sociale, raciale, nationale, tribale ou autres des travailleurs,

- 8.2 - Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité et dans une distance maximale de 5 km, ne comportent pas de délégués du personnel, les effectifs de ces établissements seront totalisés en vue de la constitution d'un collège électoral qui élira son (ou ses) délégué (s).
- 8.3 - Peuvent être électeurs des travailleurs qui, à la suite de plusieurs embauches dans la même entreprise, auraient totalisé six mois d'ancienneté.
- 8.4 - Pour les réunions périodiques prévues par les lois et règlements en vigueur, les délégués titulaires, ou à défaut leurs suppléants, seront reçus par le Chef d'établissement ou son représentant au jour et à l'heure fixés d'accord parties. Ils devront communiquer au Chef d'établissement, au plus tard deux (2) jours à l'avance, les points à débattre. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel seront reçus sans délai par le Chef d'établissement ou son représentant.
- 8.5 - Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué titulaire dispose au maximum de quinze (15) heures par mois, prises dans les heures de travail et rémunérées comme telles. Il y est imputé le temps consacré par son suppléant à son remplacement.
- 8.6 - Les délégués titulaires et suppléants sont tenus aux mêmes obligations professionnelles que les autres salariés. Ils ne peuvent quitter leur poste sans en avoir préalablement avisé les responsables désignés, et avec un préavis suffisant pour que puissent être prises les dispositions nécessaires à la bonne marche du service.
- 8.7 -
- 1 - Est considéré comme nul et de nul effet le licenciement d'un délégué du personnel effectué par l'employeur sans que les prescriptions de l'article 197 du Code du Travail aient été observées.
 - 2 - Toutefois, en cas de faute lourde d'un délégué du personnel, l'employeur peut prononcer immédiatement sa mise à pied provisoire en attendant la décision définitive de l'Inspection du Travail.
 - 3 - En cas de réintégration, le délégué du personnel recevra une indemnité correspondant au salaire qui aurait été perçu pendant la période de suspension du contrat de travail.
- 8.8 -
- 1 - Pendant la période comprise entre la date du dépôt officiel des listes électorales et celle du scrutin, les travailleurs régulièrement inscrits comme candidats aux fonctions de délégués bénéficient des mesures de protection édictées par l'article 197 du Code du Travail.

- 2 - Toutes ces mesures sont maintenues en faveur des délégués élus, dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il sera procédé à de nouvelles élections. Les délégués non réélus continuent à bénéficier pendant six (6) mois de la même protection.

8.9 -

- 1 - La compétence du délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.
- 2 - En cas de divergence née d'un différend individuel ou collectif dans le cadre de l'entreprise, et sans préjudice de l'application des articles 211 et 239 du Code du Travail, le délégué du personnel essaiera sans délai de l'aplanir avec l'employeur ou son représentant.
- 3 - Tout délégué peut, en cas de nécessité, et sur sa demande, se faire assister d'un spécialiste de son organisation syndicale à l'occasion d'une réunion avec la Direction de l'établissement.
- 4 - Sous peine de nullité, le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement doit être soumis aux délégués du personnel pour avis au moins un (1) mois avant la date de publication.

A.9 - COMITES PERMANENTS DE CONCERTATION ECONOMIQUE ET SOCIALE (C.P.C.E.S.)

La nomination, la durée des fonctions, les attributions et, d'une manière générale, le statut des membres des COMITES PERMANENTS DE CONCERTATION ECONOMIQUE ET SOCIALE, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A.10 - PROTECTION DES DIRIGEANTS SYNDICAUX

Il est rappelé que l'ordonnance N° 33/77 du 6 août 1977 stipule :

"Les membres des Bureaux des Comités et des Bureaux des Sections du Parti Démocratique Gabonais et des organismes spécialisés du Parti bénéficient, au sein des entreprises, de la même protection que les délégués du personnel notamment en matière de licenciement..."

La COSYGA étant un organisme spécialisé du Parti et conformément à cette ordonnance, les dispositions relatives à la protection des délégués du personnel, qu'elles soient législatives, réglementaires ou conventionnelles, s'appliquent de plein droit aux salariés de l'entreprise qui occupent concurremment au sein de la COSYGA l'une des fonctions de dirigeant syndical prévue par les statuts de celle-ci.

La COSYGA communiquera aux organisations professionnelles patronales et à l'Inspection du Travail du ressort le nom et la qualité des dirigeants concernés, précisera la durée de leur mandat, et indiquera la raison sociale de l'entreprise et l'adresse de l'établissement dans lesquels ils travaillent.

Les organisations patronales devront en informer les entreprises concernées, avec ampliation à la COSYGA.

A défaut d'adhésion d'un employeur à une organisation professionnelle patronale, cette communication lui sera faite directement par la COSYGA, en même temps qu'à l'Inspection du Travail du ressort.

Il est entendu que la protection des dirigeants syndicaux s'applique dès réception par l'organisation patronale (ou, à défaut l'entreprise) de l'information donnée par la COSYGA par tous moyens faisant preuve.

T I T R E I I I

LE CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

A.11 - EMBAUCHE

- 11.1 - Conformément à la législation en vigueur, les employeurs font connaître à l'Inspection du Travail du ressort, leurs besoins en personnel et les embauches auxquelles ils procèdent.
- 11.2 - Lorsque le poste de travail le permet, et à compétence égale, l'employeur s'attache à favoriser l'embauche des personnes physiquement handicapées.
- 11.3 - L'engagement doit toujours être constaté par l'établissement d'une lettre d'engagement ou de tout autre document en tenant lieu, indiquant :
 - le nom ou la raison sociale de l'employeur et son adresse,
 - les nom, prénom, nationalité, âge, sexe, situation de famille, qualification professionnelle, classification, salaire, lieu de recrutement et lieu d'emploi du travailleur, ainsi que les conditions et la durée de la période d'essai,
 - la date du recrutement.
- 11.4 - En l'absence d'écrit, le contrat de travail est réputé être fait pour une durée indéterminée et l'engagement du travailleur considéré comme définitif dès le jour de l'embauche.

- 11.5 - Le travailleur licencié pour des motifs d'ordre économique est prioritaire, pendant deux (2) ans, pour être réembauché dans les mêmes conditions qu'au moment de son licenciement, sous réserve qu'il soit sans emploi.

Lors de son départ, il conviendra avec l'employeur, par écrit, des formalités pratiques d'application de cette disposition, notamment communication de ses adresses successives et moyens de le joindre.

Copie de ce document sera adressée à l'Inspection du Travail du ressort.

A.12 - ESSAI

- 12.1 - L'engagement définitif du travailleur peut être précédé d'une période d'essai stipulée obligatoirement par écrit, et dont la durée maximale varie selon l'emploi postulé.

Elle ne peut être d'une durée supérieure au délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de sa qualification, du niveau des responsabilités afférentes à l'emploi et des usages de la profession.

- 12.2 - Pendant la période d'essai, les deux parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

- 12.3 - Pendant la période d'essai, la rémunération du travailleur ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel de la catégorie qui a été fixée pour son emploi.

Toutefois, le salaire et la classification du travailleur pourront être révisés lors de l'engagement définitif et d'accord parties.

- 12.4 - En cas de résiliation du contrat pendant la période d'essai par l'une ou l'autre des parties, le voyage retour du travailleur du lieu d'emploi au lieu de résidence stipulé au contrat de travail est dû, conformément à la législation, par l'employeur.

En ce qui concerne le voyage de la famille de ce travailleur, et sauf dispositions contractuelles spécifiques, il n'est pris en charge par l'employeur que lorsque l'engagement devient définitif. Toutefois, si l'employeur, à la demande du travailleur, prend en charge avant l'expiration de la période d'essai le voyage aller de la famille, il doit le voyage retour quelle que soit la partie qui prend l'initiative de la rupture en période d'essai.

- 12.5 - La prolongation des services après expiration de la période d'essai, sans qu'il y ait confirmation écrite de l'engagement, équivaut à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée prenant effet à la date du début de l'essai.

12.6 - Lorsqu'un emploi est à pourvoir au sein d'une entreprise, l'employeur doit s'efforcer de faire appel en priorité aux travailleurs en service dans celle-ci. A cet effet, il prend en compte les appréciations portées par la hiérarchie, les résultats des éventuels tests psychotechniques et essais professionnels, l'aptitude du travailleur à recevoir une formation complémentaire qui s'avèrerait nécessaire.

Si le poste vacant relève d'une catégorie supérieure, le postulant peut être soumis à la période d'essai correspondante ; si l'essai n'est pas concluant, le travailleur est rétabli dans son précédent emploi aux conditions antérieures, sans que cela soit considéré comme une rétrogradation.

A.13 - DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

La durée maximale de la période d'essai pour les différentes catégories de personnel est fixée comme suit :

- MO - MS : 15 jours renouvelable 1 fois
- OS - OS2 - E2 : 1 mois renouvelable 1 fois
- OP1 - OP2 : 2 mois renouvelable 1 fois
- OP3 - E3 - E4 - AM et Cadre : 3 mois renouvelable 1 fois

étant bien entendu qu'en aucun cas elle ne peut excéder six (6) mois, renouvellement compris.

A.14 - EXAMEN MEDICAL

Le travailleur doit subir, avant tout engagement, un examen médical permettant d'apprécier l'aptitude physique de l'intéressé à occuper les fonctions auxquelles il est destiné. Cet examen est effectué aux frais de l'employeur.

A.15 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

APPRENTISSAGE - STAGE

15.1 - Principes

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité et la nécessité de la formation professionnelle.

La formation et le perfectionnement professionnels ont pour but :

- de donner aux travailleurs, par un enseignement approprié, les connaissances théoriques et pratiques de base nécessaires au bon exercice de leur métier ;
- de permettre aux travailleurs, quelle que soit leur fonction ou leur formation antérieure, d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques pour s'élever dans la hiérarchie professionnelle et pour maîtriser des techniques professionnelles nouvelles.

15.2 - Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage, notamment les modalités d'engagement, l'établissement du contrat, le contrôle de son exécution, la sanction de son achèvement, sont conformes à la législation en vigueur.

L'apprentissage comporte une formation d'ensemble alliant une culture générale sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique.

Si les apprentis sont formés par l'entreprise pour ses propres besoins, ils sont sélectionnés et recrutés par elle, en fonction des disponibilités, lorsque leurs connaissances théoriques et pratiques leur permettent de remplir les fonctions auxquelles ils sont destinés.

15.3 - Modalités

Lorsqu'elle est prise en charge par l'entreprise, la formation professionnelle s'adresse aux travailleurs désignés par l'employeur en fonction de leurs aptitudes et motivations d'une part, des besoins et moyens de l'entreprise d'autre part.

Les frais de formation sont supportés par l'employeur. Le travailleur perçoit intégralement son salaire, à l'exclusion des primes et indemnités liées à l'exercice du travail.

La formation s'exerce :

- soit à l'intérieur de l'entreprise,
- soit par des stages dans des organismes de formation, dans d'autres entreprises, sur le territoire national ou hors de celui-ci, l'employeur se réservant le droit de vérifier l'assiduité des travailleurs aux séances de formation et de se faire communiquer les résultats obtenus.

L'échec du travailleur aux cours de formation ne saurait être une cause de licenciement ni de rétrogradation.

Toutefois, si le travailleur a été recruté en vue de sa formation préalablement à toute affectation dans un poste d'organigramme, et si sa période de formation est sanctionnée par un échec, son licenciement par l'employeur est légitime.

Inversement, si la formation est concluante, le travailleur bénéficie des avantages attachés à l'emploi pour lequel elle a été dispensée.

15.4 - Comité permanent de concertation économique et sociale

Conformément à la législation en vigueur, le Comité Permanent de Concertation Economique et Sociale est consulté lors de l'établissement des plans de formation.

A.16 - CLASSEMENT DES TRAVAILLEURS

- 16.1 - Les postes de travail sont définis par référence au niveau des connaissances générales ou techniques, sanctionnées ou non par un diplôme, et (ou) de l'expérience professionnelle que ces postes peuvent requérir.
- 16.2 - La classification professionnelle est établie d'après l'ensemble des postes de travail existant dans le secteur d'activité ; elle fait l'objet d'une annexe à la présente Convention.
- 16.3 - Le classement du travailleur dans une catégorie résulte de l'emploi qu'il occupe, cet emploi étant lui-même défini par référence à l'un des postes de travail figurant dans la classification professionnelle.

A.17 - CONTESTATION SUR LE CLASSEMENT

- 17.1 - Tout travailleur a le droit de demander à son employeur de faire vérifier si l'emploi qu'il occupe effectivement correspond bien à la définition du poste de travail retenu comme base de classement.
- 17.2 - Cette demande, motivée, est présentée par écrit au Chef d'établissement par le travailleur intéressé. Celui-ci peut se faire assister par un délégué du personnel.
- 17.3 - Commission paritaire de classement

En cas de désaccord persistant, le différend est porté, à la demande de l'une des parties, devant la Commission professionnelle de classement. Celle-ci détermine le classement du travailleur dans la fonction occupée.

Présidée par l'Inspecteur du Travail du ressort, elle est composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs. Chacune des parties peut s'adjoindre, à titre consultatif, un ou deux professionnels particulièrement qualifiés pour apprécier le litige.

Les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs soumise à la présente Convention désignent les membres titulaires et suppléants de cette Commission.

La partie requérante adresse sa demande par tout moyen faisant preuve à l'Inspecteur du Travail du ressort, avec copie à l'autre partie. Après réception de la requête, l'Inspecteur du travail provoque la réunion de la Commission, en tenant compte tout à la fois des délais nécessaires pour en réunir les membres et de la nécessité de régler le litige avec diligence.

Les membres de la Commission, ou leurs suppléants, sont tenus d'assister à la réunion ainsi convoquée, sous peine des sanctions prévues par l'article 212 du Code du Travail.

En fonction des éléments dont elle dispose, la Commission a le pouvoir de rendre immédiatement sa décision ou de demander un complément d'informations. Elle peut également décider de soumettre le travailleur à un essai professionnel, dont elle fixe les modalités, notamment, nature de l'épreuve, temps alloué, composition du jury.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la Commission, le Président ne participant pas au vote. Elle doit être motivée et donner la répartition des voix.

Si elle attribue un nouveau classement au travailleur, elle en précise la date d'effet.

Le Président remet un exemplaire de la décision rendue à chacune des parties.

Si la Commission ne prend pas de décision, ou si l'une des parties en cause n'accepte pas la décision rendue, le dossier est transmis au Tribunal du Travail par l'Inspecteur du Travail, qui communique au Tribunal son propre avis.

A.18 - CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL TEMPORAIRE

A l'exclusion des journaliers et des stagiaires, les conditions d'emploi du personnel temporaire et des jeunes gens qui louent leurs services pendant les vacances scolaires font l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ; une période d'essai peut être prévue.

CHAPITRE DEUX : SUSPENSION DU CONTRAT

A.19 - PERIODES MILITAIRES

- 19.1 - Pendant la durée du service militaire ou civil du travailleur ou de l'employeur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles ils sont astreints, le contrat de travail est suspendu.
- 19.2 - Dans ces deux cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur, pendant la durée de son absence dûment justifiée et dans la limite du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération habituelle.
- 19.3 - En cas de fermeture de l'établissement pendant que l'employé se trouve sous les drapeaux, celui-ci bénéficie des mêmes droits que les autres employés suivant les règles applicables en matière d'indemnisation que stipulent les lois et règlements en vigueur.

A.20 - GROSSESSE ET MATERNITE

Les règles applicables en matière d'absence des femmes enceintes ou accouchées sont celles que stipulent les lois et règlements en vigueur.

A.21 - MALADIES ET ACCIDENTS

La loi distingue trois catégories de maladies et accidents :

- les maladies et accidents non professionnels de courte durée,
- les maladies non professionnelles de longue durée,
- les accidents du travail et maladies professionnelles.

21.1 - Maladies et accidents non professionnels de courte durée

Conformément à l'article 31 du Code du Travail, ces maladies et accidents entraînent non la rupture, mais la suspension du contrat de travail, pendant une période maximum de six (6) mois.

Ils doivent être constatés par un médecin agréé d'accord parties lorsque cela est possible. Le travailleur malade ou accidenté doit avertir son employeur dans un délai maximum de trois (3) jours, sauf cas de force majeure, et fournir un certificat médical dans un délai maximum de huit (8) jours.

21.2 - Maladies non professionnelles de longue durée

En cas de maladie non professionnelle de longue durée, et après épuisement des délais et dispositions prévus à l'alinéa 21.1 ci-dessus, l'indemnisation du travailleur est prise en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, conformément aux dispositions des articles 35 et 36 du Code du Travail, le contrat de travail restant suspendu jusqu'à la guérison ou la mise à la retraite du travailleur.

21.3 - Accidents du travail et maladies professionnelles

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le contrat du travailleur accidenté du travail ou atteint d'une maladie professionnelle est suspendu jusqu'à consolidation de sa blessure ou guérison de sa maladie.

21.4 - Moyens de contrôle

Pour l'application des alinéas 21.1 et 21.2 ci-dessus, l'employeur peut désigner un médecin pour effectuer une contro-visite. En cas de désaccord entre le médecin du travailleur et celui de l'employeur, l'Inspecteur du Travail du ressort désigne en qualité d'expert, à la demande de l'une des parties, un troisième médecin dont l'avis fait foi.

21.5 - Reclassement

Si, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail énumérées aux alinéas précédents, le travailleur n'est plus à même de reprendre son service ou de l'assurer dans des conditions normales, l'employeur doit rechercher les moyens de le reclasser dans un autre emploi.

A.22 - ABSENCES DIVERSES

Les absences non rémunérées du travailleur revêtent quatre formes :

- les absences ayant fait l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et le travailleur,
- les absences fortuites dues à un événement exceptionnel,
- les absences non autorisées mais dont l'employeur est informé,
- les absences n'ayant fait l'objet ni d'une autorisation ni d'une information.

22.1 - Absences autorisées

A la demande du travailleur, l'employeur peut lui accorder une permission exceptionnelle : les deux parties doivent convenir ensemble de la date et de la durée de celle-ci.

22.2 - Absences dues à un événement exceptionnel

Dans deux cas, le travailleur peut être absent sans en avoir informé préalablement l'employeur : il s'agit de la destruction de son habitation et de la maladie de son conjoint ou de son enfant.

Pour ne pas donner lieu à sanction et n'être pas comptabilisées parmi les absences faisant l'objet des alinéas 22.3 et 22.4 ci-dessous, ces absences doivent à la fois :

- être déclarées à l'employeur dans les 24 heures,
- être d'une durée en rapport avec l'événement les ayant provoquées,
- être justifiées.

Par justification on entend la production :

- d'un moyen de preuve pour les cas de destruction de l'habitation,
- d'un certificat médical pour le cas de maladie, ce certificat devant éventuellement indiquer la durée pendant laquelle la présence du travailleur auprès du malade est indispensable.

22.3 - Absences notifiées

Hors les cas visés aux alinéas 22.1 et 22.2 ci-dessus, un salarié qui ne peut se rendre à son travail doit, sauf cas d'impossibilité absolue, en avertir l'employeur dans les 48 heures par lettre, télégramme, téléphone ou tout autre moyen, en précisant le motif de l'absence et sa durée probable.

Ces absences ne doivent toutefois pas dépasser soit huit (8) jours consécutifs, soit quinze (15) jours répartis dans une période d'un an précédant la dernière absence autre que celles prévues aux alinéas 21.1 et 21.2 ci-dessus : au-delà de ces limites, l'employeur peut à juste titre, rompre le contrat de travail.

22.4 - Absences ni autorisées, ni notifiées

Lorsque le travailleur ne demande pas une autorisation d'absence à l'employeur, ou lorsque, pendant son absence, il ne l'informe pas des motifs et de la durée de celle-ci, et lorsque l'absence ainsi ni autorisée, ni notifiée, dépasse trois (3) jours consécutifs ou huit (8) jours répartis dans une période d'un an précédant la dernière absence autre que celles prévues aux alinéas 21.1 et 21.2 ci-dessus, le contrat de travail peut être légitimement rompu par l'employeur.

A.23 - MANDAT POLITIQUE OU SYNDICAL

23.1 - Le travailleur qui exerce une permanence dans le cadre d'un mandat politique ou syndical a son contrat suspendu.

La durée de la suspension est celle légalement prévue pour l'exercice dudit mandat. Toutefois dans l'un ou l'autre cas cette durée pourra être prolongée d'accord parties.

23.2 - Pendant la durée de la suspension le droit au salaire est supprimé.

23.3 - Au terme de son mandat, le travailleur est réintégré dans l'entreprise et bénéficie des améliorations et avantages accordés à la catégorie professionnelle à laquelle il appartenait, ainsi que des droits liés à l'ancienneté comme s'il avait continué à travailler dans l'entreprise pendant son mandat.

23.4 - La prolongation de l'absence au-delà de la durée ainsi fixée équivaut à une résiliation du contrat par le travailleur sans que celui-ci soit soumis à l'obligation de préavis.

A.24 - GARDE A VUE OU DETENTION

- 24.1 - Le contrat de travail est suspendu dans la limite maximale de trois (3) mois pendant la durée de la garde à vue ou de la détention, préventive ou non, du travailleur, à condition toutefois que ce soit pour des faits étrangers à l'exécution du contrat de travail.
- 24.2 - Le droit au salaire est supprimé pendant la durée de cette suspension. Toutefois, dans le cas où le travailleur dispose d'un logement ou perçoit une indemnité compensatrice au titre des cas prévus aux articles 85 et 89, deuxième alinéa, du Code du Travail, ces avantages lui sont maintenus pendant cette période.
- 24.3 - La prolongation de l'absence au-delà de cette durée entraîne la résiliation du contrat du fait du travailleur sans que celui-ci soit soumis à l'obligation du préavis.

A.25 - REMPLACEMENT DU TRAVAILLEUR ABSENT

Dans tous les cas où la suspension d'un contrat de travail impose le remplacement du travailleur, le remplaçant devra être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi. Copie de la notification sera adressée aux délégués du personnel du collège du travailleur.

A.26 - SUSPENSION DU CONTRAT ET PREAVIS

Dans tous les cas de suspension du contrat ouvrant droit à une indemnisation, la durée du préavis à prendre en considération, si le contrat est à durée déterminée, est celle qui est prévue pour le contrat à durée indéterminée.

A.27 - INTERIM D'UN EMPLOI SUPERIEUR

Au sens du présent article, est considéré comme intérim d'un emploi supérieur, le fait pour un travailleur d'occuper provisoirement, sur décision écrite du Chef d'entreprise ou de son représentant, un poste d'un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique à celui de son poste habituel.

L'intérim doit être effectué à plein temps et impliquer que les responsabilités du poste soient assumées.

Pour des périodes limitées à :

- deux (2) mois pour les ouvriers et employés,
- trois (3) mois pour les cadres, agents de maîtrise, techniciens assimilés,
- quatre (4) mois pour les cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés.

L'intérimaire percevra 50 % de la différence entre son salaire de base et le salaire minimum de la catégorie du nouvel emploi qu'il occupe.

Passé ces délais, il percevra la totalité de cette différence.

Toutefois, la durée de l'intérim ne peut excéder six (6) mois sauf dans le cas de stage, de maladie, ou d'accident survenu au titulaire de l'emploi, ou en cas de remplacement de ce dernier pour la durée de son congé ou la suspension légale de son contrat.

Exception faite pour les cas visés ci-dessus, l'employeur doit, à l'expiration du délai de six (6) mois, régler définitivement la situation du travailleur en cause :

- soit en le reclassant dans la catégorie correspondant au nouvel emploi,
- soit en le rétablissant dans ses anciennes fonctions.

Par contre, en cas de vacance définitive d'un poste, le travailleur qui en a assuré l'intérim par deux (2) fois, et qui est désigné dans les conditions prévues à l'article 12.6 de la présente Convention pour l'occuper, est dispensé de la période d'essai que prévoit le même article.

Si, enfin l'intérim a été égal ou supérieur à neuf (9) mois, et que l'intérimaire regagne son ancien poste, il lui sera alloué de façon définitive 60 % de la prime qu'il percevait.

Cette prime sera supprimée lorsque le salaire de l'intéressé, à la suite d'augmentations, deviendra au moins égal à son salaire de base au moment de l'intérim, majoré de ladite prime.

A.28 - MUTATION DES TRAVAILLEUSES EN ETAT DE GROSSESSE

Les travailleuses en état de grossesse mutées à un autre poste en raison de leur état, conservent, pendant toute la durée de leur mutation et même si le poste tenu est inférieur à l'emploi occupé habituellement, le bénéfice de leur salaire et de ses accessoires à l'exclusion de ceux de ces derniers qui constituent des remboursements de frais attachés à l'exercice de la fonction habituelle.

A.29 - MUTATION A LA SUITE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Si, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son emploi dans des conditions normales, l'employeur recherchera les moyens de le reclasser dans un autre emploi, si possible de même catégorie. A défaut, un déclassement pourra être proposé au travailleur.

En cas de refus de ce dernier, le contrat sera réputé rompu du fait de l'employeur.

CHAPITRE TROIS

A.30 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE.

- 30.1 - Formalités : la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail doit le notifier par écrit à l'autre partie.
- En cas de licenciement, l'employeur est tenu d'indiquer par écrit la ou les causes réelles et sérieuses de licenciement.
- 30.2 - La résiliation du contrat de travail intervenant après la période d'essai est subordonnée à un préavis donné par la partie qui prend l'initiative de la rupture.
- Celle-ci en est toutefois dispensée dans les cas prévus aux articles 7.1.3., 23.4 et 24.3 ci-dessus, ainsi qu'en cas de faute lourde ou lorsqu'il s'agit d'une employée accouchée qui démissionne au cours de la période de quinze (15) mois suivant la date de reprise du travail.
- 30.3 - La durée du préavis est fixée en fonction du temps de présence du salarié dans l'Entreprise comme suit :
- | | |
|-------------------------|----------|
| - 1 mois à 1 an | 15 jours |
| - 1 an à 3 ans | 1 mois |
| - 3 ans à 5 ans | 2 mois |
| - 5 ans à 10 ans | 3 mois |
| - 10 ans à 15 ans | 4 mois |
| - 15 ans à 20 ans | 6 mois |
| - 20 ans à 30 ans | 7 mois |
- Au-dessus de 30 ans, une majoration de 15 jours par année est accordée.
- 30.4 - L'inobservation totale ou partielle du préavis, sauf cas particuliers prévus par le Code du Travail et à l'article 30.6. de la présente Convention, comporte l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité, dite indemnité compensatrice de préavis, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.
- 30.5 - En vue de la recherche d'un autre emploi, le travailleur bénéficiera, pendant la durée du préavis, de UN JOUR de liberté par semaine pris globalement et payé à plein salaire. Les jours de liberté pourront être bloqués et choisis d'accord parties.
- 30.6 - En cas de licenciement, l'employeur s'efforcera de prendre toutes dispositions pour libérer dans les délais raisonnables, compte tenu de l'emploi et des responsabilités assumées, le travailleur qui justifie avoir trouvé un nouvel emploi, sans que ce dernier soit tenu au versement d'une indemnité pour non-observation de la part du préavis non effectuée.

Toutefois, l'employeur pourra exiger l'exécution du préavis conformément aux dispositions de l'article 48 § 2 du Code du Travail dans les cas suivants :

- le poste du travailleur licencié reste à pourvoir,
- licenciements collectifs ou pour motifs d'ordre économique.

30.7 - Cependant, le travailleur qui, au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'un service, d'une caisse ou d'un stock ou investi d'une responsabilité, ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion, si l'employeur le juge nécessaire.

30.8 - Pendant la durée du préavis, l'employeur et le travailleur demeurent tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

A.31 - RESILIATION DU CONTRAT A DUREE DETERMINEE.

Les contrats à durée déterminée sont résiliés dans les conditions conformes à celles prévues à l'article 40 du Code du Travail.

A.32 - INDEMNITE DE SERVICES RENDUS.

Outre le préavis, une indemnité dite de services rendus est accordée à tout travailleur licencié pour un motif autre que la faute lourde, ou allant à la retraite.

Cette indemnité est due après une ancienneté de deux (2) ans dans l'Entreprise.

Son taux est fixé comme suit :

- de 2 ans à 5 ans 20%
- de 6 ans à 10 ans 25%
- de 11 ans à 15 ans 30%
- de 16 ans et au-delà 40%

de la moyenne mensuelle du salaire global de base des douze derniers mois par année de présence continue dans l'Entreprise.

A.33 - DEGES DU TRAVAILLEUR.

33.1 - En cas de décès du travailleur, les salaires de présence, l'allocation de congé et les indemnités de toute nature acquis à la date du décès, sous déduction des avances et comptes contractés par le défunt auprès de l'employeur, reviennent de plein droit à ses héritiers qui doivent justifier de leur qualité par la présentation d'un jugement d'hérédité.

33.2 - En cas de décès au lieu d'emploi d'un travailleur déplacé ou d'un membre de sa famille dont le voyage avait été pris en charge par l'employeur, celui-ci est tenu de rapatrier à ses frais le corps du défunt au lieu de recrutement.

A.34 - CERTIFICAT DE TRAVAIL.

Tout salarié quittant définitivement un employeur est en droit de lui demander de tenir à sa disposition un certificat de travail indiquant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du travailleur chez l'employeur, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés et les catégories professionnelles correspondantes.

T I T R E I V

DES CONDITIONS DE TRAVAIL

A.35 - OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR ET DE L'EMPLOYEUR.

Sans préjudice de l'application des dispositions du Code du Travail, des textes réglementaires ou des contrats de travail individuels en vigueur définissant les obligations des travailleurs et des employeurs, les deux parties sont tenues au respect des dispositions ci-après :

35.1 - POUR LE TRAVAILLEUR.

1. Consacrer toute son activité aux fonctions qui lui sont confiées et ne pas exercer une autre activité salariée.
2. Exécuter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques et respecter les bonnes règles de la profession et du métier.
3. Conserver en bon état et restituer à l'employeur les outils de travail qui lui sont confiés pour l'exécution de sa tâche, pour autant que leur dégradation ou leur perte ne lui soit pas imputable.
4. Se soumettre à tout traitement préventif, à toute règle d'hygiène et de sécurité prévues par la réglementation en vigueur ou prescrite par le service médical, d'hygiène ou de sécurité de l'entreprise.
5. Ne pas divulguer les renseignements, qui par leur nature ou à la suite d'instructions, revêtent un caractère confidentiel.
6. Faciliter l'insertion des jeunes travailleurs dans l'Entreprise en les conseillant et les aidant dans l'exécution de leurs tâches.
7. Eviter tout ce qui pourrait nuire à l'image de marque de l'Entreprise.

35.2 - POUR L'EMPLOYEUR

1. Ne pas tenir compte, dans ses relations avec les travailleurs, de leurs opinions politiques, philosophiques, des croyances et pratiques religieuses, des origines sociale, raciale, tribale, ou autres, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures disciplinaires, de rémunération, de congédiement ou d'avancement

2. Mettre en oeuvre dans son Entreprise une politique effective et diligente de gabonisation des cadres.

35.3 - OBLIGATIONS COMMUNES.

Les deux parties s'engagent à adopter une attitude digne et responsable et à n'exercer ni pressions ni mesures discriminatoires dans leurs rapports professionnels.

A.36 - DISCIPLINE.

36.1 - Les dispositions particulières en matière de discipline seront précisées dans le règlement intérieur de l'établissement.

36.2 - Avant toute sanction, le travailleur devra fournir des explications verbales ou écrites qui, dans ce dernier cas devront figurer au dossier et, s'il y a sanction, celle-ci sera signifiée par écrit, avec copie à l'Inspection du Travail du ressort.

Le travailleur peut demander à être entendu en présence d'un délégué du personnel.

A.37 - DUREE DU TRAVAIL.

37.1 - Dans le cadre de la durée légale hebdomadaire du travail et des dérogations permanentes prévues par la législation et la réglementation en vigueur, la répartition des jours et des heures de travail dans la semaine fera l'objet du règlement intérieur de l'établissement.

37.2 - Dans la limite de la durée légale du travail, toute modification durable des horaires de travail prévus sera, avant sa mise en application, communiquée pour information aux délégués du personnel ainsi qu'à l'Inspection du Travail du ressort pour approbation.

37.3 - Le nouvel horaire, daté et signé par le chef de l'établissement ou par la personne à qui il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché dans un endroit facilement accessible, dans chacun des lieux où il s'applique.

37.4 - En cas d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure telles que accidents survenus au matériel, arrêt de la fourniture dans la force motrice, des approvisionnements ou des transports, non imputables à l'employeur, sinistres, intempéries, journées de fêtes légales, religieuses ou coutumières non payées, événements locaux, la durée de la journée de travail peut être légalement prolongée à titre de récupération des heures perdues, dans les conditions prévues par les textes en vigueur. Les heures ainsi récupérées sont rémunérées au taux horaire normal à condition toutefois de ne pas dépasser plus de deux (2) heures de récupération par jour.

A.38 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.

- 38.1 - Les entreprises se réservent le droit de faire effectuer des heures supplémentaires dans la limite et aux conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur. Sous ces conditions, les heures supplémentaires ont le même caractère obligatoire que les heures normales de travail.
- 38.2 - Les heures effectuées au cours d'une semaine, avec l'accord de la Direction, au-delà de la durée légale du travail ou, dans certains cas, au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale, sont des heures supplémentaires et, à ce titre, rémunérées au taux normal majoré des pourcentages ci-dessous :
- de la 41ème à la 48ème 13%
 - 49ème heure et plus 35%
 - heures supplémentaires de nuit 75%
 - repos hebdomadaire et jours fériés 50%
 - repos hebdomadaire et jours fériés de nuit 125%.
- 38.3 - Sauf en cas d'urgence, l'employeur est tenu lorsqu'il obtient l'autorisation de faire effectuer des heures supplémentaires d'en informer le personnel par voie d'affichage au moins une semaine avant leur application.
- 38.4 - En ce qui concerne les travaux ayant un caractère urgent dont l'exécution est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou réparer des incidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'Entreprise, ils seront effectués immédiatement à la demande de l'employeur.
- 38.5 - Est nulle et de nul effet toute clause d'un contrat de travail fixant, pour les manoeuvres, ouvriers et employés, le paiement des heures supplémentaires sous forme de forfait.
- Il en est de même pour les agents de maîtrise sauf si le forfait est au moins égal à la somme qui aurait dû être payée au titre des heures supplémentaires effectuées à la demande expresse de l'employeur.
- 38.6 - Le chef d'entreprise ne pourra débaucher, pour manque de travail, dans un délai de un (1) mois succédant à une période d'heures supplémentaires, le personnel qui aura exécuté ces heures supplémentaires.

Cette interdiction ne s'applique pas aux heures supplémentaires effectuées dans le cadre des dispositions de l'article 38.4 ci-dessus.

A.39 - TRAVAIL DE NUIT.

39.1 - Conformément aux dispositions réglementaires, le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin est, en toute saison, considéré comme travail de nuit.

39.2 - Taux des heures de nuit :

Compte tenu de la spécificité du secteur d'activité Sciage, Bois et Placages, le taux des heures de nuit peut être ramené à une prime de nuit, dite "prime de quart", fixée par note de service interne.

A.40 - CONDITIONS PARTICULIERES DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS.

40.1 - Ces conditions sont celles que stipulent le Code du Travail et les textes réglementaires subséquents.

40.2 - Les jeunes travailleurs des deux sexes âgés d'au moins 16 ans, s'ils ne sont pas stagiaires ou apprentis, ont droit aux rémunérations prévues pour les catégories dans lesquelles sont classés leurs emplois.

A.41 - PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX.

41.1 - A l'occasion d'évènements familiaux touchant directement son propre foyer, des permissions exceptionnelles pourront être accordées au travailleur sur présentation de pièces d'état civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

- mariage du travailleur 4 jours
- mariage d'un enfant 2 jours
- mariage du frère ou de la soeur 1 jour
- décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant 5 jours
- décès du frère, de la soeur 2 jours
- décès du beau-père, de la belle-mère 2 jours
- naissance d'un enfant 3 jours
- cérémonie religieuse 1 jour.

41.2 - Ces permissions exceptionnelles ne peuvent être déduites, dans une limite de dix (10) jours par année civile, de la durée du congé acquis.

41.3 - Si l'évènement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties.

A.42 - DUREE DU CONGE LEGAL.

- 42.1 - La durée des congés payés est fixée par la législation et la réglementation en vigueur. Cependant des accords collectifs d'établissement ou d'entreprise pourront prévoir des dispositions ou des clauses plus favorables aux travailleurs.
- 42.2 - La durée du travail effectif qui détermine la durée du congé annuel auquel peut prétendre un travailleur s'apprécie de quantième à quantième.
- 42.3 - Les travailleurs acquièrent droit au congé payé après une durée de service effectif égale à douze (12) mois.
- 42.4 - La jouissance du congé pourra être avancée ou différée dans la limite de six (6) mois en fonction des nécessités du service.

A.43 - ALLOCATION DE CONGE.

- 43.1 - L'employeur est redevable envers le travailleur d'une allocation correspondant à la durée complète de son congé. Cette allocation est calculée selon les règles prescrites par le Code du Travail. En tout état de cause, elle sera au moins égale à la moyenne correspondante des salaires, indemnités, primes et commissions diverses dont le travailleur a bénéficié au cours des douze (12) mois précédant son départ en congé.
- 43.2 - Peuvent être exclues de l'assiette de l'allocation de congé, les primes de rendement, les indemnités représentatives de frais, de risques ou d'inconvénients professionnels.
- 43.3 - L'allocation du congé doit être versée en totalité au travailleur avant son départ en congé.

A.44 - CONGES SPECIAUX.

44.1 - Congés pour formation syndicale.

Les parties conviennent du principe de libérer tout travailleur appelé à suivre des stages d'éducation ouvrière ou syndicale organisés sur le territoire national ou à l'étranger.

Ces congés exceptionnels et limités à dix (10) jours par an ne sont pas déductibles du congé annuel légal. Ils pourront être rémunérés d'accord parties.

Ils devront être sollicités avec un préavis fonction de la qualification, des responsabilités de l'intéressé et de la difficulté de pourvoir à son remplacement ainsi que de la durée de son absence.

Le nombre des travailleurs pouvant bénéficier de ces dispositions est fonction de l'effectif de l'entreprise dans les limites suivantes :

.../...

- de 11 à 40 salariés 1 travailleur
- de 21 à 100 salariés 2 travailleurs
- de 101 à 250 salariés 3 travailleurs
- de 251 à 500 salariés 4 travailleurs
- de 501 à 1000 salariés 5 travailleurs
- par tranche supplémentaire de 500 salariés 1 travailleur.

44.2 - Congés pour formation sportive.

Les parties conviennent également de libérer dans les mêmes conditions qu'à l'article 44.1 ci-dessus, tout travailleur appelé à suivre des stages de formation sportive organisés sur le territoire national ou à l'étranger par des fédérations sportives nationales.

44.3 - Ces deux formes de congé ne sont pas cumulables au cours d'une même année.

T I T R E V

DU SALAIRE

A.45 - DETERMINATION DU SALAIRE.

45.1 - Le salaire est la contrepartie du travail, il est déterminé en fonction du poste de travail attribué à chaque salarié.

45.2 - A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs de plus de seize (16) ans, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur nationalité.

45.3.- Le barème des salaires de la profession est fixé ou modifié par une Commission mixte paritaire, composée d'employeurs et de travailleurs relevant des organisations syndicales intéressées signataires de la présente Convention.

Le barème ainsi déterminé est rendu applicable par voie d'avenant.

A.46 - PRIME D'ANCIENNETÉ.

46.1 - On entend par ancienneté d'un travailleur dans une entreprise soumise à la présente Convention le temps pendant lequel le travailleur a été employé d'une façon continue dans les différents établissements de l'entreprise.

46.2 - Ne suppriment pas l'ancienneté acquise les absences régulièrement autorisées par l'employeur, en vertu de la présente Convention, d'accords particuliers, ou d'une disposition légale ou réglementaire.

L'acquisition de l'ancienneté est seulement suspendue pendant ces absences.

46.3 - En pareil cas, l'ancienneté est calculée sur le total des périodes passées dans l'entreprise avant et après cette suspension.

46.4 - N'interrompent pas l'acquisition de l'ancienneté, les absences pour congés payés ou congés exceptionnels prévus par la présente Convention.

46.5 - La prime d'ancienneté consiste en une majoration du salaire de base conventionnel. Elle sera attribuée après deux ans de présence dans l'entreprise au taux de 2% et majorée ensuite de 1% par an.

A.47 - PRIME DE PANIER.

47.1 - Une prime de panier est due à tout travailleur qu'une prolongation exceptionnelle de la durée du travail empêche de prendre un repas à l'heure habituelle.

47.2 - Elle n'est pas attribuée lorsqu'elle est remplacée par un repas gratuit.

A.48 - INDEMNITE DE DEPLACEMENT.

48.1 - En cas de déplacement temporaire ou occasionnel du travailleur pour raison de service ne donnant pas lieu à affectation, et pendant toute la durée qui impose au travailleur des frais de nourriture et de logement en dehors de son lieu d'emploi habituel, il lui sera alloué une indemnité de déplacement.

48.2 - L'indemnité de déplacement n'est pas due lorsque ces prestations sont fournies en nature ni lorsqu'il s'agit de déplacements normaux entrant dans le cadre de l'activité habituelle du travailleur.

Le remboursement des frais engagés lors de déplacements se fera sur présentation des pièces justificatives étant entendu qu'une avance sur frais sera consentie au travailleurs avant son déplacement.

Le montant de cette avance sera fixé par l'employeur selon le lieu, la durée prévisible du déplacement, et en fonction de la qualification de l'employé déplacé.

A.49 - PRIME D'ASSIDUITE.

49.1 - Au sens de la présente Convention, il y a assiduité d'un travailleur quand celui-ci, d'une part exécute les tâches qui lui sont dévolues et d'autre part se conforme à l'horaire prescrit.

49.2 - Une prime dite d'assiduité est instituée en faveur du personnel d'exécution qui remplit les conditions ci-dessus.

49.3 - Elle se substitue à toute autre prime ayant le même objet mais portant une appellation différente.

Elle est payée sur la base de 11 (onze) heures par mois au tarif horaire de base de la catégorie professionnelle :

- 1 absence fait perdre 1/4 de la prime,
- 2 absences font perdre la moitié de la prime,
- 3 absences font perdre la totalité de la prime.

A.50 - PRIME DE TRANSPORT.

Il sera accordé, au personnel non transporté par l'Entreprise, une prime de transport.

Le taux de cette prime, qui ne saurait être inférieur au taux réglementaire sera fixé par note de service interne.

A.51 - ACOMPTES - AVANCES - PRETS.

51.1 - Tout travailleur peut obtenir un acompte sur salaire en cours du mois ; cet acompte viendra en déduction de sa rémunération de fin de mois. Cet acompte pourra varier en accord avec les délégués du personnel après chaque augmentation générale.

51.2 - Tout travailleur ayant 6 mois d'ancienneté pourra bénéficier des avances exceptionnelles de dépannage dans la limite de ses allocations congés. La durée de remboursement ne pourra excéder 3 mois.

51.3 - Tout prêt ou avance, en espèce ou en nature, sortant du cadre précédemment défini, pourra être examiné cas par cas, à l'initiative de l'Employeur.

51.4 - En aucun cas, il ne pourra être accordé d'acomptes, avances ou prêts, tels que le cumul des remboursements correspondants conduirait à amputer de plus du tiers le salaire mensuel du travailleur concerné.

51.5 - En cas de rupture de contrat ou de départ de l'Entreprise, le travailleur ne pourra prétendre à la perception de ses droits qu'après avoir remboursé intégralement à l'employeur les sommes dues au titre d'avances ou de prêts.

A.52 - GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE.

Selon les circonstances, outre le salaire mensuel, le travailleur bénéficiera d'une gratification de fin d'année après UN AN de présence dans l'Entreprise.

Le montant maximum de cette gratification sera défini proportionnellement au salaire de base de chaque catégorie.

Elle comporte une partie fixe correspondant à 25% de ce maximum, et une partie variable attribuée selon l'appréciation des supérieurs.

A.53 - ATTRIBUTION DU LOGEMENT.

Il sera accordé au personnel recruté hors du lieu d'emploi et non logé par l'Entreprise une indemnité compensatrice de logement.

Le taux minimum de cette indemnité est fixé à 20% du salaire de base de la catégorie du travailleur concerné, étant entendu que les accords d'établissement et les contrats individuels pourront prévoir des taux plus importants en fonction du lieu d'emploi.

Le cas du cadre embauché sur le lieu d'emploi fera l'objet d'accord particulier.

En cas de rupture de contrat, le travailleur logé par l'Entreprise doit évacuer immédiatement le logement mis à sa disposition, sauf s'il est en attente d'un moyen de transport désigné par l'Employeur.

A.54 - VOYAGES ET TRANSPORT DES BAGAGES.

54.1 - Le droit au transport est acquis au salarié recruté hors du lieu d'emploi, partant en congés et ayant 2 (deux) ans d'ancienneté dans l'Entreprise.

54.2 - L'employeur prend en charge les frais de voyage et de transport de bagages de ces salariés et leur famille, selon les termes du contrat qui les lie mutuellement.

54.3 - Dans la mesure où le droit au transport est acquis aux salariés en vertu des règlements en vigueur ou de la présente Convention, le choix du moyen de transport est laissé à l'initiative de l'employeur.

54.4 - Les classes de passage sont les suivantes :

- . Toutes catégories : Avion classe touriste,
- . OP1, OP2, OP3, E3 : 2ème classe Train et Bateau,
- . E4, AM : le Bateau 1ère classe et 2ème classe Train.

54.5 - Sauf clause contractuelle particulière, la prise en charge par l'Employeur des bagages transportés par avion se limite à la franchise de la Compagnie.

En outre, en cas de départ définitif, l'employeur prend en charge dans la limite de 250 Kgs par famille, les bagages transportés par le moyen le moins onéreux, y compris le frêt avion.

TITRE VI

DU SERVICE MEDICAL

A.55 - ORGANISATION MEDICALE ET SANITAIRE.

Les employeurs sont tenus de se conformer en matière d'organisation médicale et sanitaire aux prescriptions du Code du Travail et des textes d'application en vigueur.

TITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

A.56 - DE LA LIBRE NEGOCIATION.

Les parties signataires de la présente Convention s'engagent à rechercher, dans toute la mesure du possible et par voie de libre négociation, des solutions aux problèmes d'ordre général les concernant.

A.57 - COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION.

Il est institué une Commission Nationale paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente Convention ou de ses annexes et additifs.

Cette Convention n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention.

La composition de la Commission est la suivante :

- deux membres titulaires et deux membres suppléants de chaque organisation syndicale de travailleurs signataires,
- un nombre égal de membres patronaux titulaires et suppléants.

Les noms des membres titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative - (Ministère du Travail).

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la Commission doit le porter par écrit à la connaissance de toutes les autres parties ainsi que de l'Autorité Administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la Commission dans les plus brefs délais. Lorsque la Commission donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention. Cet avis fait l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail, à la diligence de l'Autorité qui a réuni la Commission.

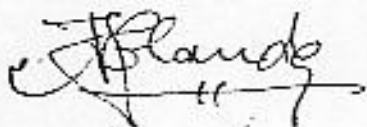
.../...

Fait à Port-Gentil, le 26 Février 1983

Pour la CONFEDERATION
SYNDICALE GABONAISE

(COSYGA)

J. C. NKOMBE



C. NKOMA



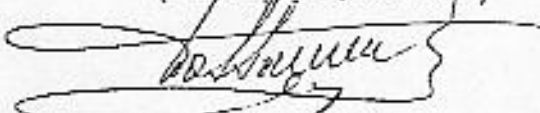
F. MAKAYA

(CFG)



F. X. OSSOUNDA

(Placages Gabonais)



M. BIVOUGOU

(SEB)



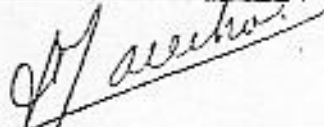
- Pour le SYNDICAT PROFESSIONNEL
DES USINES DE SCIAGE BOIS ET
PLACAGE DU GABON

(SPUSPDG)

- Pour le SYNDICAT DES PRODUCTEURS
ET INDUSTRIELS DU BOIS DU GABON

(SYNFOGA)

Jacques MARECHAL (Président)



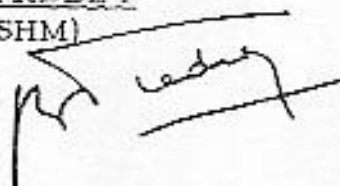
G. ROMERO

(Rougier Océan Gabon : Division
Industrie)

2.0 

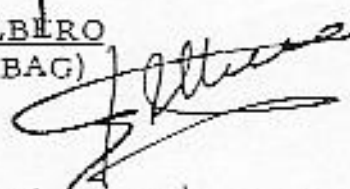
B. FREDET

(SHM)



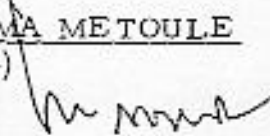
ALBERO

(SIBAG)



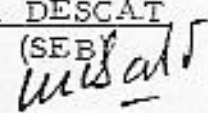
J. M. NGUEMA METOULE

(CFG)



G. DESCAT

(SEB)



Pour le MINISTRE DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI



Robert IBINGA-MOMBO

ANNEXE 1

A N N E X E I

"CADRES - INGENIEURS ET ASSIMILES"

A.1 - DOMAINE D'APPLICATION.

- 1.1 - La présente Annexe détermine les conditions de travail particulières aux Ingénieurs et Cadres des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application de la présente Convention.
- 1.2 - Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourraient prévoir leurs contrats individuels de travail, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans le Territoire National.

A.2 - CONTRAT INDIVIDUEL.

Les ingénieurs et cadres pourront toujours convenir, par des contrats individuels ou accord d'établissement, avec leurs employeurs, de clauses différentes de celles insérées dans la présente Convention Collective, sous réserve que ces dispositions ne soient, en aucun cas, moins favorables que celles de la dite Convention.

A.3 - BENEFICIAIRES DE L'ANNEXE

Bénéficient de la présente Annexe les ingénieurs et cadres salariés remplissant les critères définis dans les positions ci-après :

3.1 - POSITION I : Ingénieurs et cadres débutants.

On entend par "débutants", les ingénieurs et cadres qui ne peuvent justifier de plus de trois années de pratique dans un emploi en oeuvre où ils ont été appelés à mettre en oeuvre les connaissances théoriques qu'ils ont acquises.

3.2 - POSITION II

Sont placés dans cette position :

3.2.1 : Les ingénieurs et cadres qui ont plus de trois ans d'expérience placés en position I et n'ont pas été l'objet d'une promotion les plaçant en position III.

3.2.2 : Les personnes qui ont acquis par des études ou par expérience et travail personnel une formation professionnelle équivalente sur des connaissances générales et pratiques.

La place hiérarchique des intéressés se situe au-dessus de agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

3.3 - POSITION III

Sont placés dans cette position les ingénieurs et cadres confirmés, cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un cadre supérieur ou, dans les entreprises de structure simple, de l'employeur.

Leur niveau de responsabilité dans l'entreprise les entraîne, en général, mais non obligatoirement, à diriger et coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou des ingénieurs des positions précédentes.

3.4 - POSITION SUPERIEURE

Sont placés dans cette position les ingénieurs et cadres occupant des fonctions supérieures à celles rangées dans les positions précédentes.

A.4 - INDEMNITE KILOMETRIQUE

Dans le cas où le cadre est amené à utiliser sa voiture personnelle pour les besoins de service, à défaut d'une voiture de service, une indemnité kilométrique lui sera accordée.

Le taux de cette indemnité sera fixé par note de service interne.

ANNEXE 3

CONVENTION COLLECTIVE
DES USINES DE SCIAGES BOIS ET PLACAGES DU GABON

ANNEXE III

SALAIRES ATTACHES AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE MINIMUM GARANTI
M 0	241
M S	261,79
O S 1	270,79
O S 2	274,03
O P 1	293,89
O P 2	304,08
O P 3	351,21
E 2	267,34
E 3	296,41
E 4	392,49
A M	460
CADRE POSITION I	200.000 par mois
CADRE POSITION II	275.000 "
CADRE POSITION III	350.000 "
CADRE SUPERIEUR	500.000 "

Libreville, le 25 mars 1994

CIRCULAIRE 23/94
A TOUS LES ADHERENTS

Suite aux négociations salariales qui se sont déroulées le 23 mars 1994, nous vous communiquons ci-dessous les nouvelles grilles de salaires applicables aux industries du bois à compter du 01.03.94.

Le texte définitif signé par toutes les parties vous parviendra dès sa sortie.

SALAIRES MENSUELS
INDUSTRIES DU BOIS

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	AU 01.05.90	AU 01.03.94	TAUX HORAIRE
MO	67 000	82 000	473,09
MS	65 500	82 500	475,97
OS1	68 500	83 500	481,74
OS2	69 500	84 500	487,51
OP1	70 203	85 200	491,55
OP2	71 375	86 400	498,47
OP3	79 530	94 500	545,20
E2	67 500	82 500	475,97
E3	69 000	84 000	484,62
E4	86 445	101 500	585,59
AM	100 878	115 900	668,67
C1	233 709	248 700	1 434,84
C2	318 318	333 300	1 922,92
C3	401 274	416 300	2 401,78
C5	540 800	556 000	3 207,75

p.o Le Président
Koumbou

REPERTOIRE

1 - CLASSIFICATION GENERALE	P. 2 à 4 bis
2 - OUVRIERS DE PRODUCTION (Placages et Panneaux)	P. 5 à 8
3 - OUVRIERS DE PRODUCTION (Scierie)	P. 9 à 10
4 - OUVRIERS ATELIERS D'ENTRETIEN	P. 11 à 23
5 - OUVRIERS BOIS ET BATIMENTS	P. 24 à 28
6 - OUVRIERS DE CHAUFFERIE (Centrale Thermique)	P. 29 à 30
7 - DESSINATEURS (Bureau d'Etudes)	P. 31
8 - CONDUCTEURS D'ENGINS - CHAUFFEURS - PINASSIERS	P. 32
9 - EMPLOYES DE BUREAUX ET DIVERS	P. 33 à 42

2.

CLASSIFICATION GENERALE

OUVRIERS

- M. O. - (Manoeuvre Ordinaire) : Catégorie de travailleur sans spécialité pouvant être employé à tout poste de manutention et d'entretien ne nécessitant pas de compétence particulière.
- M. S. - (Manoeuvre spécialisé) : Catégorie de travailleur chargé de tâches s n'exigent qu'une adaptation de courte durée, qu'une initiation professionnelle sommaire et ne comportant qu'une responsabilité ré à leur bonne exécution matérielle.
- O. S. - (Ouvrier spécialisé) : Catégorie de travailleur chargé d'une tâche nécessitant soit une expérience professionnelle, soit une formation adaptée et comportant de ce fait une responsabilité quant à la bonne exécution de cette tâche et aux moyens employés pour y parvenir. L'accessibilité à cet emploi peut être subordonnée à la réussite d'es professionnels adaptés à chaque spécialité.
- O. P. - (Ouvrier professionnel) : Catégorie de travailleur possédant des connaissances techniques acquises soit par expérience pratique, soit par formation professionnelle et comportant l'entière responsabilité c l'organisation et de la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées

Sachant éventuellement travailler d'après croquis ou plan possédant une instruction suffisante pour l'interprétation correcte des instructio reçues et ayant satisfait aux essais qui peuvent être demandés pour chaque spécialité.

Dans certains cas peut être amené à exercer une autorité sur une équipe réduite de travailleurs d'une catégorie inférieure.

EMPLOYÉS

Le terme " EMPLOYÉS " n'exclut pas les travaux manuels simples qui peuvent éventuellement faire partie d'un emploi entrant dans la catégorie des employés.

ex. = Nettoyage des lieux de travail pour un planton,
Manipulation des pièces pour un magasinier.

M. O. (Manoeuvre Ordinaire) : Même définition que pour le M. O. " Ouvrier "

M. S. (Manoeuvre spécialisé) : Même définition que pour le M. S. " Ouvrier "
En plus sachant lire et écrire - sachant copier un texte sans erreur, sachant résoudre une addition, une soustraction.

O. S. (Ouvrier spécialisé) : Même définition que pour le O. S. " Ouvrier "
En plus le niveau d'Instruction général doit être au minimum celui du C. E. P.

O. P. (Ouvrier professionnel) : Catégorie de travailleur possédant des connaissances techniques acquises soit par expérience pratique soit par formation professionnelle et comportant l'entière responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées.

Employé affecté à un emploi répondant à la définition ci-dessus, possédant une instruction générale du niveau BE au minimum, sachant parfaitement lire et interpréter un texte, rédiger correctement et écrire en respectant l'orthographe, sachant résoudre les quatre opérations (addition, soustraction, multiplication, division) et sachant en interpréter les résultats, capable de réaliser les essais qui peuvent être demandés pour chaque spécialité.

Dans certains cas peut être amené à exercer une autorité sur une équipe réduite de travailleurs d'une catégorie inférieure.

- E. 2. (Encadrement 2ème échelon) : Agent d'encadrement possédant les aptitudes demandées pour les emplois ou groupes d'emplois de catégorie MS. ayant sous ses ordres directs des ouvriers de cette catégorie et possédant les qualités de commandement nécessaires pour faire exécuter sous sa responsabilité les tâches demandées, sur des directives précises d'Agent d'encadrement d'une catégorie supérieure tout en participant éventuellement lui-même à l'exécution du travail.
- E. 3. (Encadrement 3ème échelon) : Agent d'encadrement possédant les aptitudes demandées pour les emplois ou groupes d'emplois de catégorie OS., ayant sous ses ordres directs des ouvriers de cette catégorie, capable d'exécuter lui-même les tâches de commandement nécessaires pour faire exécuter sous sa responsabilité les tâches demandées sur instruction et sous contrôle d'un Agent d'encadrement d'une catégorie supérieure tout en participant à l'exécution du travail demandé.
- Dans certains cas peut être amené à exécuter des tâches administratives.
- E. 4. Encadrement 4ème échelon : Agent d'encadrement possédant les aptitudes demandées pour les emplois ou groupe d'emplois de catégories OP. ayant sous ses ordres des ouvriers de cette catégorie, des Agents d'encadrement d'une catégorie inférieure : capable d'exécuter lui-même les tâches demandées à ses ouvriers ou employés et possédant les qualités de commandement nécessaires pour faire exécuter sous sa responsabilité les tâches, sur instructions d'un cadre ou Agent de Maîtrise.
- A. M. Agent de Maîtrise : Agent possédant les aptitudes demandées aux Agents d'encadrement et capable, à partir d'instructions précisant les conditions générales d'organisation, de diriger l'activité d'un ou plusieurs groupes de travailleurs effectuant des tâches administratives, techniques, ou de production.

Quand dans une spécialité le poste d'encadrement ou de Maîtrise n'est pas défini, il rentre dans le cadre de la classification générale. L'activité de ces agents devra être précisée, hors Convention, dans une définition propre à l'établissement.

CADRE : Le cadre est un collaborateur possédant une sérieuse formation commerciale, administrative, financière, juridique ou technique. Ses connaissances peuvent être attestées par un diplôme d'enseignement supérieur confirmant un niveau habituellement reconnu, ou acquis par des efforts personnels de formation et une expérience professionnelle étendue. A divers degrés, il est pourvu de qualités de conception, d'innovation, de décision, d'autorité pour remplir des fonctions de prévision, d'organisation, de gestion et de contrôle. Ses attributions peuvent donc être soit d'étude, soit de commandement, soit de gestion. Le cadre a naturellement pour mission de tirer la meilleure efficacité du personnel placé sous son autorité, et à ce titre, il contribue à sa formation.

OUVRIERS de PRODUCTION

- M. O.
- Balayeur
 - Préposé à l'évacuation des déchets
 - Nettoyeur de fosses
 - Manutentionnaire toutes mains = chargement et déchargement de toutes matières
 - Arracheur d'esscs
 - Ecorceur à la main
 - Aide bobineur
 - Servant de massicot automatique
 - Tireur de placages sur chaîne de taillage
 - Enfourneur de placages aux séchoirs
 - Servant de dresseuse
 - Servant de scie circulaire
 - Manoeuvre à la fabrication de la colle
 - Servant de composeur de panneaux (extérieurs et âmes)
 - Receveur de panneaux sorties de presses, scies délignieuses et dimensionneuses.
 - Réparateur de palettes pour l'emballage
 - Aide-raboteur.
- M. S.
- Conducteur de déchiqueteuse
 - Manoeuvre aux manutentions des grumes, billes et billons, sur Bassin ou sur parc (sachant nager)
 - Pourvoyeur de scie à tronçonner - scie à chaîne
 - Mesureur de billons
 - Conducteur de palan à la manutention des billons
 - Bobineur
 - Débobineur
 - Receveur de placages à la sortie des séchoirs, dresseuses, jointeuses Massicot et scies
 - Tricur de placages
 - Conducteur de jointeuse (2e)
 - Conducteur de machines à réparer
 - Préparateur doseur de colle jointage
 - Conducteur de massicot à pied ou à main
 - Receveur vérificateur de placages après jointeuse et massicots de

- Servant d'encolleuse (intérieurs)
- Servant de presses et de scies à placages
- Servant de scie délignieuses et dimensionneuses
- Réparateur de placages et de panneaux (masticage)
- Servant de ponceuse
- Aide trieur de panneaux
- Conducteur de scie à l'emballage
- Cercleur à l'emballage
- Affûteur débutant
- Contrôleur de laboratoire débutant
- Trieur - Ebouteur de lattes sur scie circulaire débutant
- Compositeur d'éléments avec baguettes
- Traceur de grumes sur indications précises du responsable
- Chargeur de dérouleuse responsable du centrage
- Conducteur de massicot de récupération

- O.S.1.
- Pointeur au bassin capable d'effectuer les relevés de traçage les numéros des grumes et de marquer les billons suivant leur choix
 - Conducteur de la chaîne de transfert des billons pour approvisionnement des dérouleuses.
 - Conducteur de séchoir connaissant superficiellement la marche des circuits, vapeur, capable d'assurer un bon approvisionnement du séchoir et d'en rectifier la vitesse pour avoir une siccité optimum des placages
 - Trieur de placages (couleur, bandes pour choix faces, feuilles)
 - Conducteur de dresseuse
 - Préparateur de colle - Responsable de l'approvisionnement des encolleuses.
 - Compositeur de panneaux débutant
 - Conducteur de scie responsable d'un groupe de délignieuses/dimensionneuses "capable de changer les lames de scie, d'assurer un bon réglage de la machine, de contrôler la qualité du sciage et les dimensions des panneaux.
 - Trieur de panneaux débutant
 - Marqueur - Pointeur à l'emballage responsable de l'étiquetage des colis
 - Conducteur de chariot transpalette à moteur électrique (FENWICK)
 - Contrôleur de laboratoire confirmé capable d'interpréter dans une certaine mesure ses relevés journaliers

- Affûteur confirmé de lames et fers divers
- Trieur - Eboureur de lattes sur scies circulaire confirmé
- Aide règleur d'outils de coupe sur machine
- Raboteur sur raboteuse mécanique sachant régler les épaisseurs
- Conducteur de déchiqueteuses confirmé

- S. 2.
- Conducteur des convoyeurs à billons - Responsable de l'approvisionnement de plusieurs dérouleuses suivant un programme établi
 - Premier dresseur sur dresseuses automatique
 - Trieur de panneaux confirmé décidant du choix (2ème catégorie)
 - Réparateur de panneaux - Réparateur par languettes - Qualification menuisier.
 - Vérificateur - Contrôleur à la sortie de l'emballage confirmé du produit par rapport à l'étiquetage.
 - Affûteur confirmé capable d'affûter lames de dérouleuses, barres de pression tous outils de coupe et les lames de scies
 - Conducteur de chariot "élévateur débutant
 - Utilisateur de pupitre pour commande de presse/panneaux lattés
 - Conducteur de latteuse confirmé
 - Cardeur - Compositeur de portes.

- P. 1.
- Mètreur traceur capable d'assurer seul le traçage des grumes et des avivés.
 - Conducteur d'écorceuse à gros débit
 - Conducteur de dérouleuse ou de massicot automatique ayant une assez bonne pratique du métier, possédant les aptitudes nécessaires pour l'exécution correcte d'un travail courant exécuté d'après les directives précises.
 - Règleur - Responsable des nettoyeurs d'encolleuses et de l'entretien pratique de ces machines.
 - Conducteur, responsable de ponceuse
 - Conducteur de chaîne d'emballage automatique
 - Conducteur de chariot élévateur confirmé
 - Affûteur (mêmes référence OS2) surveillant plusieurs machines, Capable de former un affûteur.
 - Règleur d'outils de coupe sur machines confirmé
 - Surveillant de séchoirs.

O. P. 2. - Conducteur de dérouleuse ou massicot automatique ayant plus de 5 années du métier et possédant les aptitudes nécessaires pour l'exécution correcte de travaux délicats de sa propre initiative
- Affûteur hautement qualifié - Polyvalent.

O. P. 3. - Conducteur de dérouleuse pleinement confirmé par de nombreuses années de pratique, capable d'exécuter de sa propre initiative tous travaux se rapportant :

- d'une part au déroulage
- d'autre part à l'entretien, au réglage de la machine (changement de la lame au moment nécessaire, réglage de la barre de pression)
- Capable de former un dérouleur.

SCIERIESOUVRIERS de PRODUCTION

- M. O. - Manutentionnaire toutes mains - chargement - Déchargement
waggonnets - Manutention grumes sur radeau, etc...
- Receveur de planches derrière scie à dérouler et tronçonneuse
- Pourvoyeur de scie à dédoubler
- Servant et receveur de bois sur scie circulaire à ruban ou
alternative
- M. S. ➤ Aide classeur - Empileur - Botteleur
- Aide scieur - Aide classeur de planches connaissant au moins les
essences.
- Conducteur des palans à la manutention des grumes. Tronçonneur et
et déligneur travaillant sous surveillance.
- - Affûteur pouvant surveiller une machine à affûter et pouvant
Affûter partiellement.
- Ebouteur et déligneur travaillant partiellement sans surveillance
spéciale.
- O. S. 1. - Ebouteur confirmé
- Classeur de planches discernant qualité et essence.
- Conducteur de scie à ruban ou alternative pouvant travailler sans
surveillance continue, sachant régler sa machine et capable de tirer
parti de la matière première selon directives données.
- Affûteur pouvant braser, ayant connaissance planage et tension et
de réglage des appareils et machines à affûter.
- O. S. 2. - Conducteur de scie et affûteur ayant une bonne pratique
- Classeur de planches pouvant préparer lots de toutes qualités
sans surveillance et ayant notions de cubage.
- O. P. 1 - Scieur sur ruban ou alternative connaissant son métier et pouvant
effectuer débits sur liste.
- Affûteur ayant bonnes notions de planage, tension, brasage et
règles du matériel d'affûtage.
- Conducteur de chargeuse.

- O. P. 2. - Scieur pouvant travailler indifféremment sur ruban et alternative connaissant parfaitement son métier, pouvant effectuer tous débits avec rendements maximum de la matière première. Connaissant réglage, entretien et ayant bonnes notions de dépannage des machines.
- Affûteur connaissant parfaitement planage, tension, brasage, forme et pas de denture appropriée au bois à débiter, réglage et entretien de tout matériel d'affûtage. Notions de stélitage.
 - Conducteur chargeuse confirmé par plusieurs années de pratique.
- O. P. 3. - Scieur répondant à la classification OP2 pleinement confirmé par plusieurs années de pratique.
- Affûteur répondant à la classification OP2 pleinement confirmé par plusieurs années de pratique; connaissant parfaitement l'affûtage de tous les outils travaillant le bois, et le stélitage.

A - ELECTRICIEN INDUSTRIEL

- Ouvrier débutant, capable d'exécuter tous les travaux courants de sa spécialité avec un bon rendement et dans les conditions techniques normales (Ex. : préparation des têtes de câbles, confection de ferrures simples, pose et fixation de câbles).
- Ouvrier confirmé, capable sous les directives d'un O. P.
 - de monter une installation d'éclairage.
 - de façonner tous types de câbles, faire les presse-étoupe
 - de démonter et remonter les moteurs électriques.
- Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique de plusieurs années, possédant une formation technique complète dans sa spécialité, sachant organiser son travail sur les simples directive et utiliser certains appareils de mesure (ohmmètre, voltmètre, ampèremètre)
- Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P., ou expérience pratique de plusieurs années connaissant toutes les techniques de sa spécialité et sachant les appliquer avec le maximum de précisions.
Capable d'effectuer
 - les cablages et le dépannage de démarreur étoile-triangle et par résistance statorique.
- Il doit :
 - connaître les sections de câbles normalisés
 - savoir utiliser tous les appareils de mesure
 - savoir déterminer la puissance d'un moteur ou sa consommation en fonction de la puissance
 - savoir brancher un compteur triphasé^{avec} ou sans T. I.
- Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un B. E. I., ou d'un C. A. P. avec une longue expérience professionnelle, capable d'exécuter les mêmes travaux que l'O. P. 2., sachant diriger des ouvriers de catégories inférieures et rédiger des compte-rendus sous une forme simple.

Capable de :

- réaliser, d'après un descriptif, le schéma électrique d'une machine
- réaliser le schéma de démarrage de moteur à deux vitesses
- calculer toutes les données usuelles en électricité
- brancher et dépanner un redressement de courant.

B - ELECTRICIENS - BATIMENTS

O. P. 1. - Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la Société.

- Capable de :

- réaliser seul, d'après un descriptif une installation électrique encastrée d'un logement
- déterminer les section des fils à utiliser

O. P. 2. - Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique à la société.

- Capable d'exécuter les mêmes travaux que l'O. P. 1. avec cependant une meilleure connaissance générale due à une plus grande expérience pratique.
- Doit savoir dépanner les appareils menager tels que : fer à repasser cuisinière électrique, machine à laver etc...

O. P. 3. - Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un B. E. I. ou d'un C. A. P. avec une longue expérience professionnelle, ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la société.

- Capable d'exécuter les mêmes travaux que l'OP2 avec cependant une meilleure connaissance générale due à une plus longue pratique.
- Capable de monter et dépanner des installations électrique complexes qu'il on trouve dans les immeubles.
- Doit savoir brancher un compteur électrique avec ou sans T. I.

Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la Sociéty.

- Capable de :

- Réaliser tous types de bobinages courants.
- Relèver le schéma de bobinage de moteurs à une vitesse
- Procéder à la refecton du bobinage d'un moteur de 5,5 KW en quatorze heures de travail.

Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique de plusieurs années et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la société.

Capable de :

- Réaliser tous types de bobinage de moteurs industriels courants.
- Réaliser le schéma de bobinage et calculer les sections des fils à utiliser pour tous types de moteurs.
- Procéder à la refecton du bobinage d'un moteur de 7,5 KW en vingt heures de travail.

Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un B. E. I. ou d'un C. A. P. avec plusieurs années de pratique, obtiendra la catégorie après un essai professionnel théorique et pratique interne à la société.

Capable : d'effectuer les mêmes travaux que l'O. P. 2. avec cependant une meilleure connaissance générale due à une plus longue pratique.
de procéder à la refecton de rotors bobines.

D - ELECTRICIENS FRIGORISTES

- O. P. 1. - Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la société.
Capable de :
 - procéder au montage et dépannage d'installations simples de climatisation et réfrigération.

- O. P. 2. - Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la Société.
Capable d'effectuer les mêmes travaux que l'O. P. 1. avec cependant une meilleure connaissance générale due à une plus grande pratique
Capable de procéder à la réparation de circuits électriques d'appareils de climatisation et réfrigération.

- O. P. 3 - Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la société.
Capable de procéder au montage et dépannage et mise au point d'installations complexes de climatisation centralisée et réfrigération.

E - AJUSTEURS

- O. S. 1. - Ouvrier en formation, ayant acquis comme aide-ouvrier l'expérience et les connaissances techniques suffisantes pour exécuter sur de simples directives, les travaux courants de sa spécialité.
- O. S. 2. - Ouvrier exécutant tous les travaux courants de sa spécialité avec un bon rendement (ébavurage soigné de toutes pièces, perçages, alésage, taraudages sous les directives d'un O. P. 1.
- Capable d'affûter ses outils et se servir des instruments de mesure
- O. P. 1. - Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique, obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'exécuter le traçage, le perçage, le taraudage de pièces.
- Mesure ses cotes avec instruments de précision, connaît et applique les tolérances (5/100ème).
- O. P. 2. - Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'exécuter un assemblage par ajustement avec cotes tolérances et cotes sur pige (queue d'aronde)

F - TOURNEURS

- O. S. 1. - Ouvrier en formation ayant acquis comme aide-ouvrier l'expérience et les connaissances techniques suffisantes pour exécuter sur simples directives, les travaux courants de sa spécialité.
- O. S. 2. - Ouvrier confirmé exécutant tous les travaux courants de sa spécialité avec un bon rendement.
Sait régler son tour en vue de l'exécution de pièces simples n'exigeant pas une grande précision. Il sait se servir d'un pied à coulisse.
- O. P. 1. - Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience, il obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
Capable d'exécuter d'après un plan, un ensemble male-femelle comprenant une partie cylindrique, un ajustement conique et une partie fileté. Il sait affûter ses outils.
- O. P. 2. - Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique. Il obtiendra la catégorie après un essai professionnel pratique interne à la société.
Capable d'exécuter d'après plan, un ensemble male-femelle comprenant un ajustement cylindrique, un ajustement conique ainsi qu'un filetage extérieur et un filetage intérieur borgne.
- O. P. 3. - Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un B. E. I. ou d'un C. A. P. avec plusieurs années de pratique, obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
Capable d'exécuter d'après plan, un ensemble de pièces comprenant un excentrique et un ajustement conique.

G - FRAISEURS

- O.S. 1: Ouvrier en formation, ayant acquis comme aide-ouvrier l'expérience et les connaissances techniques suffisantes pour exécuter sur de simples directives, les travaux courants de sa spécialité.
- O.S. 2. - Ouvrier confirmé exécutant tous les travaux courants de sa spécialité avec un bon rendement.
- Capable d'exécuter des pignons droits sur machine pré-règlée.
- O.P. 1. Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'exécuter suivant dessin, une rainure en T, une rainure de clavette et une division simple (exagone, octogone).
- O.P. 2. Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'exécuter un ensemble mâle-femelle à queue d'aronde, d'exécuter un pignon droit et de savoir faire ses calculs.
- O.P. 3. Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un B. E. I. ou d'un C. A. P. avec plusieurs années de pratique. Il obtiendra la catégorie après un essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'exécuter un pignon hélicoïdal ayant un nombre de dents premières. Il doit être capable d'effectuer les calculs relatifs à la division composée et différentielle.

H - CHAUDRONNIERS

- O. S. 1. - Ouvrier en formation ayant acquis comme aide-ouvrier l'expérience et les connaissances techniques suffisantes pour exécuter sur de simples directives, les travaux courants de sa spécialité. Il doit connaître les différents outils utilisés en chaudronnerie.

- O. S. 2. - Ouvrier confirmé capable d'effectuer des cisailles suivant tracé d'exécuter des cambrages à la pileuse ou à la rouleuse préalablement réglée, sait pointer les assemblages simples à l'arc et au chalumeau

- O. P. 1. Ouvrier qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique il obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
 - Capable de tracer, former et assembler deux cylindres droits à base oblique et un cylindre oblique à base parallèle. Il doit savoir souder à l'arc et au chalumeau.

- O. P. 2. Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique il obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
 - Capable de tracer et former un tronc de cône avec un agraffage circulaire, un agraffage droit et un collet rabattu.

- O. P. 3. Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique avec plusieurs années d'expérience pratique, obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
 - Capable de tracer et former le raccordement oblique d'un manchon conique sur un manchon cylindrique.

- O.S.1. - Ouvrier capable d'exécuter des soudures à plat, à l'arc ou au chalumeau (charpente, assemblages rudimentaires ou toute tôle épaisseur moyenne) pointage avant soudure définitive.
- O.S.2. - Ouvrier capable d'effectuer des soudures à plat et en toutes épaisseurs soit au chalumeau soit à l'arc (assemblages ne nécessitant pas d'essai ni d'étanchéité ni de rupture).
- O. P.1. - Ouvrier qualifié, titulaire d'un C.A.P. ou expérience pratique obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'effectuer des soudures toutes positions soit à l'arc soit au chalumeau, en tôle d'acier toutes épaisseurs (soudures étanches et de caractéristiques mécaniques égales à l'épaisseur soudée) soit braser.
- O. P.2. Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C.A.P. ou expérience. Obtiendra la catégorie après un essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'effectuer les mêmes travaux que O. P.1.
 - sait également souder les métaux non ferreux
- O. P.3. -Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un C.A.P. ou expérience pratique avec plusieurs années de pratique, obtiendra sa catégorie après un essai professionnel pratique interne à la société.
- Capable d'effectuer des soudures toutes positions à l'arc, au chalumeau, sur métaux ferreux et non ferreux, d'effectuer le sauvetage de pièces détériorées par soudure ou rechargement.

REMARQUE : Les O. P. soudeurs doivent déterminer les Becs, buses ou électrodes qui sont appropriés au travail demandé.

J - TUYAUTEURS

- O. S. 1. Capable de fileter un tube et de reconnaître les outils de l'O. P. travaillant avec lui.
- O. S. 2. Capable de refaire un joint, visiter une vanne, de faire un coude d'équerre à la cintruse.
- O. P. 1. Titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique obtiendra la catégorie après essai professionnel interne à la société.
capable d'après dessin, d'exécuter à la forge un S en tube de forte section
Capable d'exécuter une soudure à l'arc et au chalumeau.
- O. P. 2. Titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique de plusieurs années obtiendra la catégorie après essai professionnel pratique interne à la société.
Capable d'exécuter d'après dessin à la forge un lyre en tube forte section,
Capable d'exécuter une installation de tuyauterie vissée.
- O. P. 3. Titulaire d'un C. A. P. ou expérience pratique de plusieurs années obtiendra la catégorie après essai professionnel interne à la société.
Capable d'exécuter seul plan, une installation vapeur complexe.

K - MÉCANICIENS D'ENTRETIEN

- M. S. Aide-ouvrier exécutant des travaux auxiliaires
Capable de nettoyer les pièces après démontage et de reconnaître tous les outils courants.
- O. S. 1. Ouvrier débutant ayant acquis comme aide-ouvrier l'expérience et les connaissances techniques suffisantes pour exécuter sur de simples directives, les travaux courants de sa spécialité.
Capable de faire sous la responsabilité d'un professionnel des démontages et des montages simples.
- O. S. 2. Ouvrier confirmé, capable de faire des démontages et montages sous la responsabilité d'un professionnel.
Il sait réparer une chaîne à maillons, tendre des courroies, ligner un moteur, visiter un verin.
- O. P. 1. Ouvrier qualifié titulaire d'un C. A. P. de mécanique générale ou expérience pratique de plusieurs années.
Capable de tous démontages et remontages de parties de machines, de la remise en état de sous-ensembles tels que variateurs, réducteurs etc.
- O. P. 2. Ouvrier très qualifié, titulaire d'un C. A. P. de mécanique générale ou expérience pratique de plusieurs années.
Capable d'un essai d'ajusteur O. P. 1, de procéder au démontage et réglage, remise en état des pièces, remontage et réglage des machines doit connaître le dessin industriel.
- O. P. 3. Ouvrier hautement qualifié, titulaire d'un B. E. I. de mécanique générale ou d'un C. A. P. avec plusieurs années de pratique.
Capable d'exécuter les mêmes travaux que l'O. P. 2. mais sur toutes machines courantes.
- Capable de relever des cotes précises et de donner des tolérances. Il doit connaître le dessin industriel.

L- PERSONNEL DE GARAGE

a) - AIDES-MECANICIENS :

- O. S. 1. Travailleur capable, sous surveillance, d'effectuer des démontages et remontages élémentaires en utilisant les outils les plus simples de la profession. Il est capable d'effectuer des remplacements de roues de véhicules, ainsi que les pneus.
- Il effectue les nettoyages soigneux de pièces.
- O. S. 2. Capable d'effectuer des démontages et remontage d'organes ne demandant ni alignement ni précisions particulières ni manoeuvres complexes dans de bonnes conditions de qualité. Il est capable d'utiliser les outils classique de la profession et appareillages simples tels que : palans, meubles, perceuses... sans les détériorer. Il est capable de mettre en place les lubrifiants sans erreur de qualité ni d'endroits.

b) - MECANICIENS MOTORISTES ET ENGINES :

Titulaire d'un CAP ou expérience pratique de plusieurs années et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la société.

- O. P. 1. Spécialisé dans les moteurs essence et diesel. Capable de tous travaux de démontage et remontage de sous ensemble sur véhicules et engins.
- Capable dans la spécialisation moteur à essence, de dépannage, démontage reperage, remontage, mise au point du moteur, d'un compresseur, d'un ensemble boîte de vitesse et embrayage, du circuit de freinage et...
- Il est capable dans la spécialisation Diesel, des mêmes travaux pour moteur de petite puissance, de remplacer les injecteurs défectueux, pompe à injection, de purger de circuit gas-oil.
- O. P. 2. Capable de dépose et de repose d'organes complexes (boîtes, powershift, ponts de camions et d'engins lourds...)
- Capable de démontage, expertise, réparation et remontage d'organes complexes tels que Power-Shift, pompes hydrauliques, directions assistées, moteurs diésel... Il est aussi capable d'effectuer un diagnostic sûr pour les pannes courantes de circuits pneumatiques, hydraulique.

- O. P. 3. Capable d'effectuer les mêmes travaux que l'OP2 avec cependant une meilleure connaissance générale due à une longue pratique.
- Capable de démontage, expertise, réparation, réglage et remontage de moteur de toutes sortes. Capable de dépannage et mise au point de commandes pneumatiques et hydrauliques complexes. Capable d'ajuster une ligne d'arbre et embiellage. Il saura lire et interpréter convenablement, à fin de commandes internes, tous les catalogues relatifs aux matériels qui lui sont confiés. Il sait souder et ajuster des pièces détériorées, dans la mesure où un équipement spécial n'est pas nécessaire.

c) - ELECTRICIENS AUTO ET ENGINS LOURDS :

Titulaire d'un CAP ou ayant une expérience pratique de plusieurs années et ayant satisfait à un essai professionnel théorique et pratique interne à la société.

- O. P. 1. Capable de toutes déposes, reposes de sous ensembles électriques à l'aide de l'outillage correct. Il sait expertiser à l'aide des appareils de mesure de la profession, l'état d'une batterie. Il sait diagnostiquer et réparer les pannes courantes des circuits électriques des véhicules et engins lourds.
- Sait réparer les sous ensembles habituels des véhicules et engins (dynamo, alternateur, démarreur, essuie-glace...)
- O. P. 2. Travailleur ayant des connaissances approfondies de mécanique et d'électricité et une bonne connaissance des circuits électriques des véhicules et engins dont il a la charge. Il doit être capable d'effectuer un recablage complet d'un véhicule ou engin. Il sait interpréter les schémas électriques.
- O. P. 3. Capable d'effectuer les mêmes travaux que l'OP2 avec cependant une meilleure connaissance générale due à une plus longue pratique.
- Capable de détecter et réparer les pannes électriques sur véhicule et engins lourds de toutes sortes. Il doit effectuer un travail rapide et soigné.

d) - CARROSSIERS - PEINTRES :

Titulaire d'un CAP ou ayant une expérience pratique de plusieurs années et ayant satisfait à un essai professionnel pratique interne à la Société.

- O. P. 1. Capable d'effectuer tous les travaux de remise en état des carrosseries décabossage, redressage... Sait souder à l'arc et au chalumeau, capable de préparer et peindre les parties réparées.
- O. P. 2. Capable d'effectuer les mêmes travaux que l'OP1 avec cependant une plus longue expérience. Capable d'effectuer les travaux d'habillage intérieur et de réparer serrures, lève-vitres, et de poser pare-brise, glaces...
- O. P. 3. Capable d'effectuer les travaux de remise en état de carrosseries complexes, tel que redressage de châssis et coques.

CHARPENTIER

- O. S. 1. Capable d'exécuter un montage simple d'après un ensemble type. Doit connaître les ensembles simples (à mis-bois, d'équerre et incliné)
Capable d'approvisionner un chantier de couverture
- O. S. 2. Capable d'exécuter les travaux de la catégorie O. S. 1. avec un meilleur rendement. Capable de poser des tôles ondulées.
- O. P. 1. Capable de tracer sur directives d'un ouvrier d'une catégorie supérieure une ferme simple de 6 m clouée ou boulonnée et de l'ensemble en deux journées.
Capable de poser des tôles ondulées.
Capable de faire des coffrages simples.
- O. P. 2. Capable d'exécuter sur plan les travaux de la catégorie O.P.1 et de mettre la ferme en place.
Capable d'élinguer une charpente. Connaissant les noeuds courants.
Capable de poser des tôles, d'assurer l'étanchéité aux lanternaux, cheminées.
- O. P. 3. Capable, avec l'aide d'ouvrier d'une catégorie inférieure et d'après un plan de tracer, assembler, mettre en place l'ensemble de la charpente d'un bâtiment.
Capable de juger d'un élingage et du choix du point fixe.
Capable de diriger un chantier de couverture.

MAÇONS :

- O. S. 1. Capable de poser en une journée 35 agglos de 40x20 et sachant mesurer
Capable de faire un enduit de 8 mètres carrés ou d'effectuer un travail équivalent, capable de poser un moellon dans l'ensemble d'un mur sachant bloquer, poser une brique dans un panneau, descendre des enduits dressés, sachant se servir du niveau et du fil à plomb.
- O. S. 2. Capable d'effectuer les travaux demandé à un OS1, de poser en une journée 50 agglos de 40x20, de faire un enduit de 12 mètres carrés dressé à la règle.
- O. P. 1. Capable de poser en une journée 60 agglos, de faire un enduit de 16 mètres carrés dressé à la règle ou un travail équivalent. Connaissant l'ensemble des travaux de maçonnerie : carrelage - mosaïque chape enduit au plafond pilier carré de petites dimensions.

O. P. 2. Capable sur indications sommaires, et avec l'aide d'ouvrier d'une catégorie professionnelle inférieure placés sous sa responsabilité, de conduire un ensemble de travaux de la catégorie O. P. 1.

Doit avoir quelques notions de coffrage.

O. P. 3. Ayant une connaissance générale des travaux de maçonnerie. Capable conduire un chantier comportant des travaux de béton armé, ferraillement, coffrage. Capable d'exécuter dans chacune de ces catégories des travaux de classe O. P. 1. Capable d'implanter un bâtiment simple d'après un plan.

CHARPENTIER :

O. S. 1. Capable d'exécuter des balustrades rustiques, claustras, barrières, coudes de fosses septiques avec coffrages préparés.

O. S. 2. Capable des travaux de la catégorie OS1, préparant lui-même ses coffrages.

COFFREUR :

O. S. 1. Capable d'exécuter tous coffrages simples de poser des chandelles linteaux planches droites.

O. S. 2. Capable de travailler d'après un croquis
Capable d'exécuter un encorbellement, un coffrage cintré
Capable de décoffrer.

O. P. 1. Capable d'exécuter d'après plan un coffrage de béton armé, un coffrage de surface gauche, des étayages spéciaux
Capable de faire des coffrages pour machines.

FERRAILLEUR :

O. S. 1. Capable d'exécuter des ferraillements sur croquis simple, avec l'aide de manoeuvres.

O. S. 2. Capable d'exécuter en une journée le ferraillement de 5 poteaux de 5cmx3cmx30cm avec étriers, sur indications d'un ouvrier d'une catégorie supérieure.

O. P. 1. Capable d'exécuter d'après plan, et sans indication complémentaire un ensemble de ferraillements compliqués.

MENUISIERS - EBENISTES :

O. S. 1. Doit savoir lire et mesurer.
 Capable d'affûter ses outils de base, rabots, ciseaux et de emcancher
 Capable de réaliser en un jour et demi une caisse à outils simple suivant dimensions données, dont les assemblages sont à cul plat collés, cloués; de poser les charnières et le porte cadenas, de respecter les dimensions à trois millimètres près et de soigner particulièrement la présentation ponçage.
 Capable de terminer des menuiseries simples de bâtiment dont les éléments sont usinés et ne nécessitant plus que l'assemblage et la finition replanissage.

O. S. 2. En plus des critères ci-dessus.
 Doit savoir faire additions et soustractions.
 Capable d'affûter tous les outils à mains y compris les scies.
 Capable de se servir des machines à bois simples, raboteuse, déganchiseuse, ruban, circulaire, mortaiseuse.
 Capable de réaliser en un jour et demi, une caisse à outil avec casier intérieur suivant croquis, assemblée à queues droites collées, respecter dimensions au millimètre, poser les charnières et le porte cadenas, d soigner particulièrement la présentation et la finition.

Capable de faire dans une journée une porte comprenant l'ajustage dans son huisserie l'exécution des entailles des paumelles ainsi que la mortaise de la serrure à larder et le vissage de ses éléments,

Capable d'exécuter suivant croquis des menuiseries simples, emballages bancs, tables d'ateliers.

Capable de faire un débit suivant listing donné en respectant les dimensions au plus juste.

O. P. 1. En plus des critères ci-dessus.
 Doit pouvoir faire toutes les opérations de base y compris multiplication et division.
 Capable de réaliser en deux jours et demi, une porte isoplané et son huisserie suivant dessin, comprenant le débit, le traçage l'usinage l'assemblage, la pose des paumelles, serrure et pattes à scellement et soigner tout particulièrement la finition.

Doit être capable de se servir de toutes les machines à bois de base y compris la toupie et de réaliser sur cette dernière des travaux de simples moulurages.

Capable de changer les couteaux sur raboteuse et dégauchisseuse,
 Capable de mettre en place les lames sur scies à ruban et circulaire
 Doit être capable de régler lui-même les machines afin de réaliser les travaux qui lui sont demandés.

Capable de réaliser suivant épure grandeur nature des menuiseries simples table, estrade, placard d'atelier, rayonnage,
 Si l'ouvrier est candidat ébéniste il devra pouvoir réaliser l'assemblage et la finition de mobiliers simples destinés à être vernis ou encaustiqués donc raclés ou poncés, tels chaises, fauteils, table salle à manger, buffets, armoires.

O. P. 2. En plus des critères ci-dessus.
Doit être capable d'équiper la toupie pour réaliser des tenons. Capable d'affûter et de régler tous les fers de toupie dont il est appelé à se servir pour réaliser les travaux qui lui sont demandés.
Capable de réaliser toutes menuiserie du bâtiment suivant plan au épure grandeur nature c'est-à-dire traçage assemblage et finition.
Capable de réaliser en trois jours une persienne suivant dessin comprenant un montant central et deux traversés intermédiaires.
Si l'ouvrier est candidat ébéniste il doit pouvoir réaliser des meubles simples suivant dessin ou épure tels chaises, fauteils, tables salle à manger buffets, armoires et en réaliser la parfaite finition afin d'encaustiquage ou vernissage.

O. P. 3. En plus des critères ci-dessus.
Doit être capable d'affûter, les couteaux de raboteuse, dégauchisseuse, les modèles de toupies, de procéder au montage et au réglage de n'importe quels outils sur les machines de base.
D'après plan doit être capable de tracer usiner et finir tout seul tous les travaux de menuiserie de bâtiment qui lui sont confiés.
Doit être capable de réaliser en trois jours et demi un ensemble huisserie avec porte vitrée à petit bois et appanèaux embrève dans la partie basse, ainsi que le ferrage de l'ensemble.
Si l'ouvrier est candidat ébéniste il doit être capable de reproduire d'après photographique des meubles simples tels que chaises, fauteils, tables.
Doit être capable de réaliser en deux jours et demi une chaise simple de salle à manger avec fond et dossier contreplaqué en brève

PEINTRES :

O. S. 1. Capable de préparer des surfaces à peindre ne nécessitant qu'un lessivage ou simple brossage.
Capable d'étendre correctement au rouleau sur murs et plafonds des peintures émulsionnées à la cadence de huit mètres carrés à l'heure.
Capable d'étendre correctement, au pinceau des peintures glycérophtaliques sur de grandes surfaces d'une seule couleur.
Capable de nettoyer correctement son outillage, camion, pinceaux, rouleurs et de fermer les récipients de peintures qui sont en vidange.

O. S. 2. En plus des critères ci-dessus.
Doit être capable de préparer la peinture émulsionnée et dosage en eau.
Capable de préparer les surfaces à peindre, égrenage, ponçage.
Capable d'appliquer au pinceau des peintures glycérophtaliques sur portes et fenêtres et ce sans bavure sur les vitres ou sur les murs.
Capable d'appliquer sur de grandes surfaces et dans le délai d'une heure douze mètres carrés d'émulsion au rouleau ou six mètres carrés de glycérophtalique au pinceau

- P. 1. En plus des critères ci-dessus
 Doit savoir lire sur un mètre
 Capable de tracer au cordeau des lignes équidistantes
 Capable de préparer ses peintures suivant un ton donné ne nécessitant l'emploi que de deux teintes de base.
 Capable de préparer des surfaces nécessitant l'application d'enduit au couteau.
 Capable d'appliquer n'importe quelle peinture qui soit, émulsion, huile glycéro ou vernis.
 Capable de peindre en deux tons portes et fenêtre.
 Capable de faire des lettres au pochoir.
- P. 2. En plus des critères ci-dessus
 Doit savoir lire et écrire, faire additions, soustractions, multiplications, divisions.
 Capable de préparer toutes teintes suivant nuancier, ne nécessitant l'emploi que trois teintes de base.
 Doit savoir se servir d'un pistolet à peinture, être capable de le démonter entièrement et de le remonter afin de procéder au nettoyage.
 Capable de réaliser tous les travaux avec un fini irréprochable
 Capable de venir du mobilier.
 Capable de peindre au pistolet de grandes surfaces ne nécessitant pas un fini poussé.
- P. 3. En plus des critères ci-dessus.
 Doit être capable de réaliser des tableaux d'organisation suivant dessin, de peindre les lignes de largeur et d'écartement bien définis
 Doit être capable de composer toutes teintes du nuancier.
 Doit savoir se servir d'un pistolet à peinture, être capable de le démonter entièrement et de le remonter afin de procéder au nettoyage.
 Capable de préparer, mastiquer et peindre au pistolet des meubles ou appareils, électro ménager tels frigidaires, cuisinières.
 Capable de réaliser à main levée des chiffres et des lettres.

CENTRALE THERMIQUE

Travaux de chauffe

- M. S. Doit savoir extraire les chiquettes du silo et les distribuer dans chaque foyer de la chaudière.
Doit savoir surveiller et commander le tapis d'alimentation
Doit savoir manoeuvrer le volet de la goulotte d'alimentation directe dès que le chauffeur en donne l'ordre.
Doit assurer la propreté du secteur : parquet, alentours, tapis transversal et zone armoire de commande.
Doit se mettre à l'entière disposition des chefs de quart et adjoint quand la chaudière est à l'arrêt.
- S. 1. Doit savoir lire et interpréter les principaux appareils de mesure d'une chaudière ; manomètre, indicateurs de niveau, thermomètre.
- S. 2. Doit savoir alimenter régulièrement le foyer d'une chaudière en cas d'alimentation non automatique (chaudière au bois) pour maintenir le bon niveau.
Doit savoir effectuer le ramonage du faisceau vaporisateur et des purges d'extraction.
Doit savoir effectuer les opérations de dégrassage courant : grilles, foyers, dépoussiéreurs, etc...)
Doit savoir effectuer tous les relevés normaux (pression, dépression, débit, température, niveau, nombre de tours/minute).
- P. 1. Doit être capable d'intervenir dans le bon sens pour maintenir une pression, régler un débit d'eau, maintenir ou rattraper un niveau d'eau régler débit d'air lorsque le fonctionnement n'est pas automatique ou est défaillant.
Doit connaître le circuit d'alimentation en combustible ou l'ensemble des convoyeurs d'alimentation (chaudière au bois) ainsi que les circuits eau alimentation et vapeur.

Doit connaître au moins sommairement le tableau de commande et de contrôle d'une chaudière.
Doit surveiller la propreté des secteurs de ses aides.
Doit pouvoir décrire le fonctionnement d'une chaudière et l'ensemble des sécurités. Connaît les fonctions de chaque bouton ou interrupteur des tableaux de commande et de contrôle ainsi que tous les voyants et appareils de mesure.
- P. 2. Doit connaître tous les circuits de fluides (eau, vapeur, air comprimé, huile) d'une chaudière avec leurs accessoires (vannes, clapets, etc...) ainsi que les silos et convoyeurs dans le cas des chaudières à bois, et l'ensemble des sécurités.
Doit savoir allumer une chaudière, la monter en pression et la mettre en parallèle avec une autre chaudière déjà en route.
Doit savoir mettre bas les feux
Doit surveiller la propreté des alentours de chaudière.

- O. P. 3. Mêmes connaissances mais plus expérimenté et plus rapide dans ses réactions.
Doit connaître l'ensemble des circuits et organes nécessaires à la conduite des chaudières. Doit connaître au moins sommairement le fonctionnement du poste de traitement d'eau.
- E. 4. Doit connaître parfaitement une installation de chaudière y compris le poste de traitement d'eau.
Doit savoir démarrer complètement l'installation et en assurer la conduite.
Doit superviser le bon fonctionnement de toute l'installation
A autorité direct sur toute son équipe qu'il maintient en place jusqu'à l'arrivée de la relève.
Doit se plier aux consignes de chef de service.

LABORANTIN DE CHAUDIERE :

- O. S. 1. Doit connaître les points de prises d'échantillons et savoir effectuer les analyses rudimentaires.
- O. S. 2. Mêmes connaissances, analyses plus poussées, connaît les vannes et les boutons de commande.
- O. P. 1. Doit pouvoir effectuer toutes les analyses, prendre les dispositions nécessaires.
Il doit donc connaître parfaitement l'installation de traitement d'eau (réglage pompes doseuses, circuits des fluides etc...)
Doit connaître les tableaux de commande (vannes à manoeuvrer en cas de pannes) et les instruments de mesure (résistivimètre, thermomètre).
- O. P. 2. Mêmes connaissances mais doit pouvoir juger plus rapidement en cas d'anomalies - programmer les recharges de produits chimiques, régler les doseurs de pompes en fonctions des résultats d'analyses.
Eventuellement savoir effectuer des analyses complexes.
- O. P. 3. Mêmes connaissances et en plus quelques notions de mécanique et électricité pour localiser les pannes et si nécessaire intervenir
Connait parfaitement la nature des produits de conditionnement employés. Peut aider le Chef de quart chaudière dans la conduite de la chaudière surtout dans le domaine alimentation d'eau.
Connait parfaitement toutes les vannes et boutons de commande.

BUREAU D'ETUDESDESSINATEURS :

- O. S. 1. Connaissant l'écriture industrielle,
Sachant tracer des raccordements
Sachant gratter.
- O. S. 2. Capable de calquer un dessin d'ensemble.
- O. P. 1. Capable d'effectuer un relevé de cotes et d'exécuter un croquis coté
Capable de sortir des plans de détails cotés (y compris les tolérances)
d'un ensemble ou mécanisme élaborer un plan d'ensemble monté à
partir de plans de détails.
- O. P. 2. Dessinateur détaillant confirmé. Capable d'effectuer des petites études
- O. P. 3. Capable en plus d'effectuer des études importantes (y compris calculs
de structures) et de diriger un O. P. 2.

CONDUCTEUR D'ENGINSCHAUFFEURS ET PINASSIERSCHAUFFEURS :

- O. S. 2. Titulaire du permis tourisme. Capable de piloter de façon satisfaisante
- O. P. 1. Titulaire du permis P. L. Capable de piloter de façon satisfaisante.
- O. P. 2. Titulaire des permis P. L. et T. C. Capable de piloter de façon satisfaisante, de dépanner son véhicule dans les cas de panne simple (carburateur bouché, etc...)
- O. P. 3. Titulaire de tous permis, Capable de manoeuvrer tout véhicule possédant des dispositifs de traction par attelage ou de levage.

CONDUCTEURS D'ENGINS DE LEVAGE OU DE MANUTENTION :

- O. S. 2. Conducteur de tracteur tirant des trains de wagonnets sur petit parcours
- O. P. 1. Grutier conducteur d'appareil de levage et de manutention mobiles Capable d'effectuer au crochet toute manoeuvre de chargement avec des charges ne dépassant pas 1/5ème de la capacité de l'engin.
- O. P. 2. Grutier capable d'effectuer au crochet toute manoeuvre avec des charges maxima, d'effectuer au crapaud-benne chargements et déchargements.
- O. P. 3. Grutier capable de toutes les opérations O. P. 2. et en plus de toutes manoeuvres de dragage à la drag-line.

PINASSIER :

- O. S. 2. Connaissant les voies navigables dans un périmètre proche.
- O. P. 1. Capable d'assurer la relève du pinassier responsable. Ne fait pas les manoeuvres d'accostage. Capable de lancer les moteurs.
- O. P. 2. Ayant les mêmes connaissances que le pinassier O. S. 2. fait les manoeuvres d'accostage. Est responsable de l'embarcation.
- O. P. 3. Connaissant les voies navigables dans le périmètre de la région administrative de son lieu d'emploi. Capable de diriger l'embarcation en toutes circonstances sous entière responsabilité, connaissant les marées.
- Connaissant la conduite de plusieurs types d'embarcations. Capable d'effectuer des remorquages.

EMPLOYES DE BUREAU
ET DIVERS
COMPTABLE

- S. 1. Employés de comptabilité ayant une bonne connaissance des quatre opérations une bonne écriture et une présentation convenable d'un ouvrage.
- S. 2. Employé de comptabilité ayant une bonne connaissance des quatre opérations des notions de débit et crédit, des notions des comptes stock et frais de main d'oeuvre.
- P. 1. Aide-Comptable, capable à partir d'imputations comptables déjà déterminées, de la tenue de comptes et de journaux, du chiffrage de bons matière, du calcul des frais de main-d'oeuvre.
Ayant des notions du plan comptable OCAM.
- P. 2. Aide-Comptable qualifié, titulaire du CAP d'aide-comptable ou pouvant justifier d'une expérience équivalente - Capable de déterminer l'imputation comptable d'écritures courantes à partir de document de base et selon des directives précises.

Capable d'interprétation du solde des comptes. Connaissant le plan Comptable OCAM.
- P. 3. Comptable titulaire du BEC ou pouvant justifier d'une expérience équivalente ayant la connaissance approfondie du plan comptable. Capable de tenir route compte de comptabilité générale, d'établir des balances (générales - clients - fournisseurs etc...) Capable d'interpréter le solde des comptes et de tenir journal et grand livre.

Comptable qualifié titulaire d'un diplôme supérieur de comptabilité ou gestion (BTS - BSEC - INEG) ou justifiant d'une qualification équivalente acquise par l'expérience. Capable de diriger un groupe de comptables OP, d'établir un bilan et un compte d'exploitation, de prendre des initiatives en l'absence du Chef comptable et susceptible de le secondar ou d'assurer son intérim.

SECRETAIRE - STENO-DACTYLO - DACTYLO

TELEXISTE - STANDARDISTE

- O. S. 1. Employé (e) ayant une pratique insuffisante pour remplir les conditions exigées d'une O. S. 2 susceptible d'effectuer des travaux de dactylographie simples avec une orthographe et une présentation satisfaisante.
- O. S. 2. Employé(e) sur machine à écrire capable de 15 mots/minute. Ayant une orthographe correcte et présentant d'une façon satisfaisante son travail. Capable de reproduire des tableaux de chiffres. Standardiste non dactylo, sachant répondre correctement et transmettre les communications ainsi que les messages.
- O. P. 1. Employé(e) titulaire du CAP. Employé(e) de bureau capable de dactylographier à la vitesse de 20 mots/minute, ayant une orthographe correcte et une bonne présentation de son travail. Standardiste -dactylo capable de dactylographier à 15 mots/minute.
- O. P. 2. Employé(e) titulaire du CAP steno-dactylo ou capable de dactylographier à la vitesse de 30 mots/minute ou de prendre en sténographie à 100 mots/minute et en dactylo à 20 mots/minute, ayant une bonne orthographe et une présentation parfaite.
- Standardiste - dactylo capable de 20 mots/minute et d'effectuer du classement.
- O. P. 3. Employé(e) titulaire de BEC de secrétariat ou pronant à 120 mots /minute en dactylo à 40 mots/minute. Possédant une formation lui permettant de rédiger seul(e) des correspondances à partir de données précises et détaillées de l'objet de la lettre, de tenir un classement de courrier ou de dossiers, de répondre correctement au téléphone et de donner des renseignements en l'absence de son chef de service, de prendre certaines initiatives.
- Employé(e) sachant parfaitement utiliser le telex et responsable du courrier central de la société, de sa réception, de son affranchissement, de son expédition, de sa ventilation et de son classement.
- A. M. Employé(e) titulaire du BTS de secrétariat ou d'un niveau équivalent acquis par l'expérience, capable de vitesse de steno-dactylo égales ou supérieures à la qualification O. P. 3. capable à partir des données simples et essentielles de rédiger correctement et sans faute d'orthographe le courrier du Chef de Département ou du Directeur duquel il ou elle assure le secrétariat complet.
- Capable d'effectuer des travaux annexes d'ordre comptable par exemple et de seconder son chef efficacement pour les tâches les plus diverses que peut comporter le secrétariat.

- O. S. 1. - Magasinier sachant trouver seul ou sur indication d'un magasinier de grade supérieur, délivrer les pièces et marchandises sur un bon de sortie matière.
- O. S. 2. Magasinier sachant trouver seul, connaissant l'emplacement et le nom de la majorité des pièces entreposées au magasin. Sachant peser, mesurer contrôler et compléter correctement un bon de sortie matière.
- O. P. 1. Magasinier sachant trouver seul, connaissant l'emplacement et le nom de toutes les pièces entreposées au magasin, sachant exploiter correctement la nomenclature, sachant parfaitement les différentes unités de distribution et de mesure.
- O. P. 2. Magasinier connaissant parfaitement le matériel entreposé au magasin sachant faire la distribution et la conversion des différentes unités de mesure (US Métrique), sachant différencier les câbles électriques, les câbles acier, les pas de vis, les peintures etc... connaissant parfaitement les procédures administratives, devant pouvoir informer le chef magasinier des pièces ayant atteint le point de commande.

Receptionnaire - Employé de niveau BE doit pouvoir à l'aide des commandes, contrôler quantitativement le matériel arrivant, Doit savoir utiliser la nomenclature et rédiger les bons d'entrée matière Doit pouvoir constater les anomalies et rédiger les documents s'y rapportant.

- O. P. 3. Magasinier connaissant parfaitement les procédures de distributions administratives, devant pouvoir organiser et contrôler un inventaire magasin, devant pouvoir proposer éventuellement ou demande un autre matériel que celui demandé et de déterminer son positionnement

Receptionnaire possédant le BE, Doit à l'aide des commandes pouvoir contrôler quantitativement le matériel arrivant, Savoir utiliser la nomenclature. Savoir rédiger correctement tous les documents relatifs aux entrées de matériel. Pouvoir contrôler et calculer le prix de revient du matériel arrivant. Pouvoir constater les anomalies et rédiger le document nécessaire et faire en sorte que ce matériel soit réacheminer vers le fournisseur le cas échéant Contrôler la mise en casier. Faire conditionner le matériel délicat avant sa mise en stock.

Employé de service approvisionnement ayant des notions de comptabilité suffisantes et des qualités d'organisations lui permettant de suivre des commandes (Réance - livraison - facturations) d'effectuer les rapprochements livraison, facturation et contrôle de la facture avant comptabilisation ; sachant rédiger des correspondances simples aux fournisseurs, relatives aux petits litiges de facturation.

Acheteur, titulaire d'un permis de conduire, capable à partir d'une demande d'achat, de rechercher le fournisseur local disposant de la marchandise demandée aux meilleures conditions ou de rechercher et de proposer au service demandeur un produit de remplacement et d'en prendre livraison.

Préparateur de saisie (informatique) de fichier stock - Employé(e) possédant au moins le BE, doit savoir exploiter la nomenclature connaître le système de codification, de modification, de création d'annulation d'un article géré sur stock - Avoir une connaissance générale des possibilités de programmes de saisie. Pouvoir suivre la procédure de réapprovisionnement et de lancement des commandes magasin. Avoir une connaissance générale du stock magasin et du positionnement. Pouvoir remplacer le pupitre à l'écran.

Chef de groupe d'une fonction complète du magasin (Réception, distribution gestion de stock) connaissant parfaitement toutes les procédures administratives de toutes les fonctions du magasin Capable d'exploiter sans difficultés la nomenclature. Ayant une très bonne connaissance de tout le matériel. Capable de prendre des initiatives et seconder efficacement le chef de magasin et d'assurer son intérim.

EMPLOYES DE TRANSIT

- O. P. 1. Employé capable de dépouiller les relevés d'exportation servant à l'établissement des déclarations douanières. Doit avoir des notions de comptabilité et une connaissance élémentaire des règlements douaniers. Doit savoir dactylographier.
- O. P. 2. Employé capable d'entretenir des relations de travail avec les services des douanes, ayant de ce fait connaissance des principaux règlements douaniers.
- Capable de contrôler tout arrivage par quelque voie que ce soit et de signaler toute avarie.
- O. P. 3. Employé capable d'établir des déclarations d'importation et d'exportation avec les données reçues d'autres services. Ayant des notions de comptabilité leur permettant de déchiffrer toutes déclarations. Ayant connaissance des principaux points de droit commercial. Ayant connaissance de tous règlements douaniers en vigueur au lieu de leur emploi.
- A. M. Agent Maîtrise capable d'instruire un dossier en vue de son enlèvement. D'établir des déclarations d'importation et d'exportation avec les données reçues d'autres services. Ayant des notions de comptabilité lui permettant de déchiffrer toutes déclarations, de s'occuper et de suivre les demandes d'autorisation d'importation.
- Ayant connaissance des principaux points de droit commercial. Capable de contrôler et vérifier les factures des compagnies aériennes et maritimes, réclamer et discuter si besoin est les anomalies relevées sur celles-ci.
- Ayant connaissance de tous les règlements douaniers en vigueur au lieu de leur emploi et pouvant les faire appliquer. Capable d'établir et de suivre un dossier d'avaries. D'instruire un dossier de demande de régime spécial et de le suivre jusqu'à sa terminaison.
- Etre un homme de contact précis, ordonné et doté d'une bonne mémoire.
- Etre possesseur d'un permis de conduire.

COMMERCIAL
EXPEDITION PRODUITS

- S. Manutentionnaire colis élingueurs.
- S. 1. Cercleurs
- S. 2. Dactylo-Planton-Archiviste-Employé capable de dactylographier les contrats de vente et accusés réception des commandes de tenir les fiches clients et le registre des factures - Enregistrer les traites et archiver les contrats soldés.
- Marqueur, sachant lire une spécification se servir d'une machine à imprimer et poser les étiquettes sur les colis correspondants.
- Conducteur de portique-Responsable d'une équipe et de la pose des allèges.
- Chauffeur d'un tracteur tirant des trains de wagonnets
Conducteur d'engins thermiques débutant sachant lire et écrire.
- P. 1. Conducteur d'engin thermique (5 à 12 T). Confirmé sachant lire et traiter une spécification.
Pointeur/Contrôleur des entrées de produits dans les magasins
Fait la récapitulation des choix et formats.
Pointeur/Contrôleur des sorties de produits
- P. 2. Chauffeur d'engins thermique (5 à 12 T). confirmé sachant lire une spécification et chargé de la position des stocks en magasin
Commis de rade - Chargé des constats des avaries de chargement à bord des navires.
- P. 3. Employé chargé du contrôle de la récapitulation des entrées du cubage des colis et de toutes les statistiques afférentes. Du contrôle des ventes des bois sciés et des statistiques afférentes
Employé chargé de l'établissement des spécifications des produits vendus (Export et local), du contrôle des ventes des produits aux agents de la fabrication des ventes locales. Etablir des statistiques.
Préposé au planning - Enregistre les contrats. Suit l'exécution et rédige le carnet de commandes mensuelles. Centralise et traite les statistiques d'entrées et de sorties (mouvements des stocks).
Comptable chargé du cubage des spécifications et d'établir des factures. Met à jour les fiches clients et ventile mensuellement les ventes par client, contrôle les factures et certificats d'assurance.
Dactylo facturier chargé de la frappe des factures et des documents tels que certificats d'assurance, tarifs et différentiels des tarifs, bordereaux d'envoi de documents. Chargé du classement.
Déclarant en douane (voir définition O. P. 3. employés de transit).
- La Maîtrise entre dans le cadre des définitions générales.

PERSONNEL INFORMATIQUE

- O. S. 1. Personnel ayant une formation insuffisante pour remplir les conditions exigées d'un O. S. 2., susceptible d'effectuer des travaux de saisie simple et sans vitesse exigée.
- O. S. 2. Personnel ayant une formation dactylo, pouvant assurer la saisie sur écran à la vitesse de 30 caractères/minute avec un % d'erreur inférieur à 3%
- O. P. 1. Personnel capable de saisir sur écran à la vitesse de 60 caractères/minute avec un pourcentage d'erreur inférieur à 1%
- Opérateur - Employé ayant une pratique suffisante pour assurer le montage et le démontage de supports magnétiques de l'ordinateur. Capable d'assurer de simples travaux au pupitre ordinateur.
- O. P. 2. Personnel capable de saisir sur écran à la vitesse de 90 caractères/minute avec un pourcentage d'erreur de 0,5%
- Pupitreur débutant ayant une pratique suffisante de pupitre pour assurer l'exploitation des traitements courants.
- O. P. 3. Personnel capable de saisir sur écran à la vitesse de 150 caractères/minute avec un pourcentage d'erreur inférieur à 0,5% et pouvant effectuer des travaux simples sur d'autres types de matériel.
- Pupitreur confirmé capable d'assurer sans aide le contrôle du pupitre
- A. M. Personnel capable de saisir sur tous matériels à la vitesse de 150 caractères/minute avec un pourcentage d'erreur inférieur à 0,3%
- Capable de superviser les activités d'un service de saisie.

SECURITE INCENDIE

- M. S. Pompier ayant suivi une instruction spécialisée pendant 2 mois, intégré dans une équipe d'intervention est capable d'oeuvrer efficacement lors d'un incendie.
- O. S. 1. A de très bonne connaissance des moyens mis à disposition pour intervenir efficacement sur n'importe quel type d'incendie. Est Sapeur Pompier depuis 1 an minimum.
- O. S. 2. Est capable d'intervenir seul efficacement sur un incendie. Connait parfaitement les matériels de pompage mis à sa disposition.
Capable de pallier aux petits incidents mécaniques des motopompes. (carburateur bouche etc...)
- O. P. 1. A une parfaite connaissance générale des problèmes de sécurité incendie. Est capable de commander une petite équipe au feu.
Titulaire du permis V. L.
- O. P. 2. Capable de commander comme l'OP1 avec une meilleure connaissance générale due à une plus longue pratique.
Titulaire du permis P. L.
- O. P. 3. Adjoint au Chef de Poste.
Commande une équipe. Est capable de faire manoeuvrer deux véhicules d'intervention lors d'un incendie.
Titulaire du Permis P. L.
- E. 4. Chef de Poste.
Responsable de l'organisation du poste (hommes et matériels)
Capable de prendre des décisions seul pour les interventions incendie.
Titulaire du permis P. L.

EMPLOYE DES SERVICES DU PERSONNEL

- M. S. Planton chargé de la distribution du courrier intérieur entreprise.
Ménagère assurant le balayage et le nettoyage des locaux
Gardien assurant contrôle des entrées et des sorties des personnes et du matériel. Doit effectuer des rondes de nuit. Doit intervenir pour le maintien du calme et faire respecter le règlement du Centre Industriel
- O. S. 1. Employé(e) capable de tenir un fichier par ordre numérique à jour, de porter correctement sur les fiches les indications données par un employé de catégorie supérieure.
Ménagère assurant en plus du balayage, le lavage, le repassage du linge.
Planton faisant du classement en plus de la distribution du courrier
- D. S. 2. Employé(e) capable de tenir un fichier par ordre alphabétique. De remplir seul une fiche, de donner rapidement tout renseignement pr provenant de ce fichier
Gardiennne d'enfants assurant la surveillance des enfants pendant les transports à, et de, l'école et pendant les heures de garderie.
- P. 1. Employé(e) capable en plus des travaux précédents, de se livrer à des travaux comme l'établissement d'une paie complexe, comprenant des primes, heures supplémentaires, acomptes, requérant des notions de droit de travail très simples. Capable des travaux statistiques très simples comme établissement d'un graphique de présence.
Ayant des notions de comptabilité suffisantes pour comprendre, par exemple une ventilation.
Capable de détecter des erreurs flagrantes.
- P. 2. Employé(e) capable, en plus des travaux précédents, de se livrer à des travaux requérant des notions de droit de travail plus étendues, comme calcul des congés.
Employé(e) capable d'établir et de tenir un dossier accident du travail et de calculer les indemnités correspondantes.
- P. 3. Employé(e) au courant de la marche des différents travaux d'un bureau ayant de ce fait, une connaissance des principaux points de droit du travail, sachant interpréter des statistiques.
Capable d'établir un dossier d'allocation familiales
Capable de contrôler la bonne exécution d'une paie
Capable d'établir une ventilation de paie sous contrôle d'un cadre.
Employé(e) Capable de transmettre à l'aide des écrans toutes informations concernant tous les mouvements de personnel et tous les éléments de la paie au central informatique. De lire les messages en les interprétant et d'utiliser les différents codes.
Employé(e) capable d'assurer l'embauche d'un personnel. D'ouvrir le dossier nécessaire à la prise en charge de l'intéressé par la société d'en assurer l'orientation en fonction de ses aptitudes contrôlés par des tests ou essais professionnels.

CLASSIFICATION PERSONNEL INFIRMIERS

- O. S. 1. Infirmier non diplômé exerçant d'une façon satisfaisante depuis plus de deux ans et dont les compétences sont assimilables à celles de la catégorie O. S. 2.
- O. S. 2. Infirmier diplômé d'Etat débutant ou non diplômé, mais d'égale compétence et exerçant depuis 5 ans. Capable d'assurer des soins médicaux courants sous les directives immédiates d'un médecin ou d'un infirmier O. P. 3. Tenue du cahier de consultations exigée.
- O. P. 1 Infirmier diplômé d'Etat exerçant depuis plus d'un an ou non diplômé compétent exerçant depuis plus de 5 ans. Capable d'assurer un service d'infirmier générale, médecine ou chirurgie comme ci-dessous, mais incapable de triage des cas, de la tenue d'un fichier médical et de la stérilisation chirurgicale.
- O. P. 2. Infirmier diplômé d'Etat, exerçant depuis 5 ans, ou non diplômé de même compétence exerçant depuis 10 ans, capable d'assurer un service d'infirmier médicale ou chirurgicale, à savoir : soins d'infirmier de toutes sortes, soins de première urgence, triage des urgences, notions courantes de pharmacologie et de posologie, tenue du registre de consultations, d'un fichier médical et capacité de pratiquer la stérilisation même chirurgicale.
- O. P. 3. Infirmier diplômé d'Etat assurant un service de spécialité depuis 5 ans ou non diplômé assurant un service de spécialité depuis 10 ans avec la même compétence.

Par exemple :

Laboratoire : Tenue des registres d'examen - examens de selles recherche, couramment les parasites sanguins - formules énumération globulaire - albumine numération leucocytes dans liquide céphalo-rachidien vitesse de sédimentation - recherche et dosage albumine recherche sucre, sel biliaire dans les urines... y compris bien entendu la pratique des colorations, diverses manipulations et les différentes prises d'échantillons.

Pharmacie : Tenue des registres - entrée et sortie - tenue des registres toxiques - pratique des inventaires et des propositions de commandes - préparations pharmacologiques galénique courantes.

Salle d'opération (anesthésie : stérilisation chirurgicale et autoclave Aide-Chirurgicale courante entretien du matériel - anesthésie courante au masque - tenue générale de la salle d'opération et de stérilisation

Radio - manipulateur : Manipulation des appareils pour la scopie et la graphie - prise de clichés normaux ou d'incidence spéciale particulièrement sous les directives d'un médecin. développement - présentation et enregistrement des clichés - tenue du registre de scopies sous la dictée du médecin - entretien du matériel.