

**CONVENTION COLLECTIVE  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS  
DU 18 SEPTEMBRE 1975**

**SOMMAIRE**

**TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- Article 1 : Objet et champ d'application  
Article 2 : Durée  
Article 3 : Révision et dénonciation  
Article 4 :  
Article 5 : Avantages acquis

**TITRE II : DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

- Article 6 : Droit syndical et liberté d'opinion  
Article 7 : Délégués du personnel

**TITRE III : DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ET DE PRÉAVIS  
SUSPENSION DU CONTRAT - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

- Article 8 : Période d'essai et engagement définitif – Suspension du contrat  
- Embauchage  
- Période d'essai  
- Engagement définitif  
Suspension du contrat  
- Autres causes de suspension  
Article 9 : Rupture de contrat - Préavis  
Article 10 : Indemnité compensatrice de préavis  
Article 11 : Certificat de travail - Carte de travail

**TITRE IV : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET SALAIRES HIÉRARCHIQUES**

- Article 12 :  
Article 13 : Salaires minima par catégorie professionnelle  
Article 14 : Jeunes travailleurs  
Article 15 : Prime d'ancienneté

**TITRE V : DURÉE DU TRAVAIL - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- Article 16 : Durée du travail  
Article 17 : Heures supplémentaires  
- Heures supplémentaires de jour  
- Heures supplémentaires de nuit  
- Heures supplémentaires les dimanches et les jours non ouvrables  
Article 18 : Récupération

**TITRE VI : CONGÉS PAYÉS - CONGÉS EXCEPTIONNELS**

- Article 19 : Durée de service ouvrant droit à congé - Durée du congé  
Article 20 : Période de congé

- Article 21 :  
 Article 22 : Congés exceptionnels compte tenu des coutumes locales

## **TITRE VII**

- Article 23 : Maladies et accidents hors service

## **TITRE VIII : TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS**

- Article 24 :  
 Article 25 :  
 Article 26 :  
 Article 27 :  
 Article 28 :

## **TITRE IX : COMMISSION D'INTERPRÉTATION**

- Article 29 :

\* \* \*

- **LISTE DES ENTREPRISES ADHÉRENTES AU SYNDICAT PATRONAL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**
- **DÉCISION N° 2 BTP DU 4 SEPTEMBRE 1975**
- **CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**  
 (Extraits de l'arrêté n° 125/TLS du 10 janvier 1973)

### ANNEXE I :

I – Classification professionnelle des Ouvriers

II – Classification professionnelle et salaire des Agents de maîtrise

### ANNEXE II : CLASSIFICATION DANS L'INDUSTRIE (pour mémoire)

### ANNEXE III : CLASSIFICATIONS COMMUNES AUX EMPLOYÉS ET ASSIMILÉS DU **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET DE L'INDUSTRIE**

I – Bureaux et comptabilité

II – Magasins

III – Géomètres

IV – Laboratoires

V - Dessinateurs

VI – Services divers

**ANNEXES A L'ARRETÉ N° 125/TLS DU 10 JANVIER 1973 PORTANT CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES DES TRAVAILLEURS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**

EXTRAIT DE LA DÉCISION DU 24 AVRIL 1978, article 3

EXTRAITS DE L'AVENANT N° 2 DU 20 DECEMBRE 1983 (n° 5796/TLS), articles 1 à 5

- *Création classifications E.T.A.M.*

<p><b>ANNEXES</b></p> <p><b>A LA CONVENTION COLLECTIVE</b></p> <p><b>DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS</b></p>
---

**DÉCISION DU 17 DECEMBRE 1976, article 2 alinéa 2**

- *Principe de dégressivité.*

**PROTOCOLE D'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 1982 (n° 5697/TLS), article 3**

- *Création à partir de la qualification OS 1 d'un système d'échelons*

**AVENANT N° 1 DU 7 DÉCEMBRE 1983 (n° 5449/TLS)**

- *Durée légale hebdomadaire du travail*
- *Droit à congé payé porté à 2,5 jours ouvrables par mois de travail*
- *Annexe I : Modalités de droit de grève ou de lock-out*
- *Annexe II : Comité social d'entreprise*
- *Annexe III : Commission Consultative d'Hygiène et de Sécurité*
- *Annexe IV :*
  - I – Droit syndical, liberté d'opinion et liberté du travail*
  - II – Représentants syndicaux*
- *Annexe V : Procédure de licenciement pour faute*

**EXTRAIT DE L'AVENANT N° 2 DU 20 DÉCEMBRE 1983 (n° 5796/TLS), article 6**

- *Jours fériés, chômés, payés*

**AVENANT N° 3 DU 18 OCTOBRE 1984 (n° 4094/TLS)**

**DÉCISION DU 14 OCTOBRE 1985 (n° 3246/TLS), article 2**

- *Grille indiciaire servant de base aux salaires des Ouvriers du B.T.P.*

**AVENANT DU 25 NOVEMBRE 1987 (n° 1488/TLS), article 2**

- *Création à partir de la qualification OS1, d'un système d'échelons – franchissement - ancienneté*

**AVENANT DU 14 NOVEMBRE 1988 (n° 2987/TLS), article 2**

- *Création à partir de la qualification OS1, d'un système d'échelons – franchissement - ancienneté*

**AVENANT DU 2 SEPTEMBRE 1992 (n° 2313/IT), article 3**

- *La grille salariale du 1<sup>er</sup>/10/1992 constitue désormais la grille de base et de référence pour les*

*négociations à venir.*

**AVENANT DU 20 DÉCEMBRE 1994, articles 2 et 3**

- Révision de la convention collective
- Observatoire du bâtiment et des travaux publics

**AVENANT DU 23 DÉCEMBRE 1996**

- Evolution des accords de salaires pour les années 1997 et suivantes

**AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 1999**

- Majoration de salaire pour heures supplémentaires
- Jours fériés, chômés et payés

**EXTRAIT DE L'AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2003, article 3**

- Indemnité de panier

\* \* \* \* \*

<p><b>CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS</b></p>
---

**Entre :**

- Le Syndicat Patronal du Bâtiment et des Travaux Publics  
d'une part,

**Et :**

Les organisations Syndicales de Travailleurs ci-après mentionnées :

- Fédération des Syndicats de Polynésie Française
  - Centrale Démocratique des Travailleurs Polynésiens
  - Syndicat Autonome des Travailleurs de Polynésie,
  - Union Territoriale des Syndicats Démocratiques
- d'autre part.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

**TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1er – Objet et champ d’application**

La présente convention règle les conditions générales d'emploi des travailleurs du Bâtiment et des Travaux Publics en Polynésie Française et leurs rapports avec les employeurs.

Elle s'impose à tous les employeurs appartenant à l'organisation syndicale signataire dont la liste est dressée en annexe.

**Article 2 - Durée**

Conclue pour une durée indéterminée, la présente convention prendra effet le premier jour du mois suivant son dépôt au Secrétariat du Tribunal du Travail de PAPEETE.

**Article 3 – Révision et dénonciation**

La présente convention pourra être révisée ou dénoncée tout ou partie par l'une des parties contractantes au plus tôt un an après sa prise d'effet.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision à l'autre partie contractante avant le premier septembre, c'est-à-dire quatre mois avant la fin de l'année civile en cours et les discussions devront s'ouvrir dans les trente jours suivant la date de l'envoi de la lettre recommandée.

Toutefois la présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties signataires.

Pendant toute la durée des négociations, les parties prenantes s'engagent formellement à ne recourir ni à la grève, ni au lock-out. En cas d'échec des négociations, il pourra être fait application de la procédure ordinaire de règlement.

**Remplacé par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 du 18 octobre 1984 :**

*« La révision des grilles de salaire est négociée chaque année au cours du mois de septembre et concerne les salaires de l'année suivante.*

*Les grilles salariales des ouvriers et chefs d'équipe sont établies trimestriellement au 1<sup>er</sup> jour de chaque trimestre civil.*

*Les grilles des employés, techniciens, agents de maîtrise (E.T.A.M.) sont fixées semestriellement, les 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet. ».*

**Article 4**

Les dispositions de la présente convention sont applicables à toute entreprise adhérant au Syndicat Patronal du Bâtiment et des Travaux Publics, ultérieurement à la signature de la convention même en l'absence d'un arrêté d'extension.

**Article 5 – Avantages acquis**

La présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs, acquis antérieurement à son entrée en vigueur, à l'intérieur de chaque établissement.

Conformément à l'article 80 du Code du Travail d'Outre-mer, les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle aux accords d'établissement non restrictifs existant ou pouvant être conclus postérieurement à sa signature.

**TITRE II - DROIT SYNDICAL - DELEGUES DU PERSONNEL**

**Article 6 – Droit syndical et liberté d'opinion (article 74, 1° du code du travail)**

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Titre II du Code du Travail d'Outre-mer.

Les employeurs, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne faire aucune pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine raciale des travailleurs.

Les travailleurs prennent les mêmes engagements vis-à-vis des autres travailleurs et des employeurs.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte observance des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Les contestations qui naîtraient des dispositions ci-dessus seront soumises à l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales pour conciliation. Cette intervention ne fait pas obstacle du droit pour les parties

d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

**Article 7 – Délégués du personnel** (article 74, 5° et 164 à 168 du code du travail)

Les élections des délégués du personnel ainsi que l'exercice de leurs fonctions seront conformes à la loi et aux règlements.

Les élections ont lieu dans tout établissement employant au minimum 11 travailleurs.

Le nombre des délégués du personnel est fixé, comme suit :

- de 11 à 25 travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 100 travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- de 101 à 250 travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- de 501 à 1000 travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;
- plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 500 travailleurs.

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à son emploi, ses heures réglementaires de liberté sont imputées sur cet horaire.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du Code du Travail d'Outre-mer, sont étendues aux candidats pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections. Ces mesures de protection sont maintenues en faveur des délégués élus dont le mandat est venu à expiration, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections.

Les délégués sortants ne pourront être licenciés, sauf accord de l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales, avant un délai de six mois.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les délégués du personnel pourront se faire assister d'un représentant de leurs organisations syndicales, rendez-vous doit être pris au préalable avec la direction de l'établissement.

Si leur mission les appelle à l'extérieur de l'établissement par exemple à l'Inspection du travail, ils doivent en aviser l'employeur deux jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

Des panneaux d'affichage protégés et fermés à clef seront mis à la disposition des délégués du personnel, réservés aux communications syndicales ayant un objet exclusivement professionnel ou syndical et ne revêtent aucun caractère polémique, conformément aux dispositions de l'article 27 de l'arrêté 897/IT du 4 juillet 1955, les délégués du personnel peuvent faire afficher, à l'exclusion de tout autre document de quelque ordre que ce soit, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel dans le cadre de leur mission. L'affichage ainsi prévu doit être effectivement assuré aux portes d'entrée des lieux de travail et également sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales ; et de préférence sur les lieux de passage du personnel.

**TITRE III - DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ET DE PRÉAVIS**

(article 74, 4° du code du travail)

**SUSPENSION DU CONTRAT - CERTIFICAT DE TRAVAIL**

## Article 8 – Période d’essai et engagement définitif – Suspension du contrat

**EMBAUCHAGE** : Tout contrat de travail pour une durée déterminée supérieure à trois mois, doit être obligatoirement constaté dans un écrit dont les formes sont fixées par l'arrêté n° 1023 IT du 07 juillet 1954.

**UNE PÉRIODE D'ESSAI** peut être prévue à l'engagement du travailleur. Sa durée ne peut être supérieure aux délais nécessaires pour mettre à l'épreuve le personnel engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession et telle que définie ci-après :

1ère catégorie.....	M.O.	2 semaines
2ème catégorie.....	M.S. ou M.F.	2 semaines
3ème catégorie.....	O.S.1	1 mois
4ème catégorie.....	O.S.2	1 mois
5ème catégorie.....	O.P.1	2 mois
6ème catégorie.....	O.P.2	2 mois
7ème catégorie.....	O.P.3	2 mois.

Elle est obligatoirement stipulée par écrit.

Pendant la période d'essai, hormis dispositions spéciales contraires définies dans les annexes, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat sans préavis ni indemnité.

Durant toute cette période, le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum de la catégorie professionnelle dont relève l'emploi à pourvoir.

**ENGAGEMENT DÉFINITIF** : Lorsque l'employeur a fait subir au travailleur une période d'essai et qu'il se propose de l'embaucher définitivement à des conditions autres que celles stipulées pour la période d'essai, il doit spécifier au travailleur, l'emploi, le classement, la rémunération projetée, ainsi que tous autres avantages éventuels sur un écrit qui sera signé par le travailleur s'il en accepte les conditions.

De même il est interdit à un salarié bénéficiant des garanties de la présente convention, d'assurer un travail effectif, rémunéré, susceptible de concurrencer son entreprise chez quelque employeur que ce soit pendant la durée de son congé payé.

Il est interdit aux employeurs d'occuper temporairement de quelque façon que ce soit un salarié qui bénéficie par ailleurs à la même époque d'un emploi effectif à temps plein.

Toutefois, il lui est loisible, sauf convention contraire, d'exercer, en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel non susceptible de concurrencer l'entreprise ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

### Suspension du contrat

Le contrat est suspendu :

- a) en cas de fermeture de l'établissement par suite du départ de l'employeur sous les drapeaux ou pour une période obligatoire d'instruction ;
- b) pendant la durée du service militaire du travailleur et pendant les périodes obligatoires d'instruction militaire auxquelles il est astreint ;
- c) pendant la durée de l'absence du travailleur, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé, durée limitée à six mois, ce délai étant prorogé jusqu'au remplacement du travailleur.



Dans chacun de ces cas, l'employeur est tenu de verser au travailleur, dans la limite normale du préavis, une indemnité égale au montant de sa rémunération pendant la durée de l'absence.

Le travailleur ayant cessé son travail pour effectuer le service national ou pour une maladie d'une durée inférieure à six mois est, à l'expiration de son temps de service ou à la fin de sa maladie, repris de plein droit dans les mêmes fonctions. Toutefois, il est tenu de se présenter à l'employeur dans le mois qui suit sa libération ou sa guérison, à peine de déchéance de ce droit.

d) grossesse et maternité - (Réf. articles 18 et 19 de l'arrêté n° 177/TLS du 2 Février 1956).

### **Autres causes de suspension**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant la durée de l'absence du travailleur, sans limitation de durée, jusqu'à constatation de la guérison ou de l'inaptitude définitive excluant toute possibilité de réemploi dans l'entreprise.

### **Article 9 – Rupture de contrat - Préavis**

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. En cas de rupture de l'engagement, et sauf les cas de faute lourde ou de contrat individuel prévoyant un délai plus long la durée du préavis réciproque est déterminée par les dispositions de l'arrêté n° 1334/IT du 5 Octobre 1957 (JOPF du 15 octobre 1957, page 546).

- a) pour les ouvriers payés à l'heure ou à la journée le délai congé est fixé à un jour ;
- b) pour les ouvriers payés à la semaine, le délai congé est fixé à une semaine ;
- c) pour les ouvriers payés à la quinzaine, le délai congé est fixé à deux semaines ;
- d) pour les ouvriers et employés payés au mois, le délai congé est fixé à un mois ;
- e) pour les agents de maîtrise ainsi que pour les ouvriers classés OP2 et OP3, le délai congé est fixé à deux mois ;
- f) pour les cadres et assimilés, le délai congé est fixé à trois mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, le travailleur est autorisé à s'absenter un jour par semaine pour rechercher un nouvel emploi, ce jour étant pris à son choix globalement ou heure par heure et payé à plein salaire. Le travailleur sera tenu d'informer au préalable son employeur de ses absences, suffisamment à temps pour ne pas gêner la marche du travail.

Le travailleur licencié qui aura trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé l'employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis. Seuls les jours pendant lesquels le travailleur aura rempli ses obligations vis-à-vis de son employeur seront payés.

Si le travailleur au moment de sa démission ou de son licenciement est responsable d'un service, d'un chantier, d'une caisse, d'un stock, il ne pourra quitter son emploi avant d'avoir rendu les comptes de sa gestion ou d'avoir terminé le travail en cours et reçu quitus de son employeur. Toutefois, cette obligation ne pourra avoir pour effet d'allonger de plus de la moitié la durée normale du préavis.

### **Article 10 – Indemnité compensatrice de préavis**

Chacune des parties a le droit de se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre partie une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis effectivement respecté.

### **Article 11 – Certificat de travail – Carte de travail**

A l'expiration du contrat, l'employeur est tenu de remettre à son salarié :

- UN CERTIFICAT DE TRAVAIL indiquant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature et les dates des emplois successivement occupés, à l'exclusion de toute autre mention ;
- UNE CARTE DE TRAVAIL délivrée par l'Office de la Main-d'Oeuvre.

## **TITRE IV - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET SALAIRES HIÉRARCHIQUES** (article 74, 2° du code du travail)

### **Article 12**

Les classifications professionnelles sont celles définies par l'arrêté n° 125/TLS du 10 janvier 1973. Toutefois, cet arrêté n'étant intervenu, conformément aux dispositions de l'article 35 du Code du Travail, qu'à défaut de Convention Collective, lesdites classifications seront complétées ou révisées d'accord parties par les signataires de la présente Convention ; elles lui seront alors annexées.

### **Article 13 – Salaires minima par catégorie professionnelle**

Les salaires minima par catégorie professionnelle sont annexés à la présente convention.

### **Article 14 – Jeunes travailleurs**

Par jeune travailleur on entend les jeunes gens ou jeunes filles de moins de 18 ans qui ne sont pas liés à une entreprise par contrat d'apprentissage.

Les jeunes travailleurs ont la garantie du salaire minimum du poste professionnel occupé avec les abattements maxima suivants :

- de 14 à 15 ans .....20 %
- de 15 à 16 ans .....10 %.

Les abattements prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs titulaires d'un C.A.P. débutant dans la profession, ni aux ouvriers ayant passé avec succès l'examen d'un centre de formation professionnelle.

### **Article 15 – Prime d'ancienneté (arrêté n° 1876 TLS du 21/05/1974)**

Tout travailleur bénéficie d'une prime d'ancienneté pourvu qu'il remplisse les conditions requises.

La prime est calculée en pourcentage du salaire de base du travailleur, le montant total de ce salaire étant déterminé en fonction du nombre d'heures effectives de travail du salarié.

Ce pourcentage est fixé à :

- 3 % après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 % de plus par année de présence supplémentaire dans la limite de 25 ans.

Le service national, la maladie de 6 mois, les congés payés, la grossesse, et en règle générale toutes les causes de suspension du contrat de travail, n'annulent pas l'ancienneté acquise avant le fait les ayant motivé.

## **TITRE V - DURÉE DU TRAVAIL – HEURES SUPPLÉMENTAIRES** (article 74, 3° du code du travail)

### **Article 16 – Durée du travail**

La durée légale du travail est celle fixée par l'article 112 du Code du Travail d'Outre-mer, sauf dispositions spéciales fixées par arrêté. Les dérogations doivent être affichées dans l'entreprise au plus tard 48 heures avant leur entrée en vigueur.

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires, les heures et les journées ouvrables de travail sont fixées par le chef d'entreprise, qui est tenu de les porter à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

### **Article 17 – Heures supplémentaires**

Toute heure exécutée en dehors de l'horaire légal, sous réserve des dispositions réglementaires est une heure supplémentaire donnant lieu à une majoration de salaire.

Le montant de ces majorations de salaire est déterminé suivant les dispositions de l'arrêté n° 1021/IT du 7 juillet 1954 ( JOPF du 15 juillet 1954, page 372) à savoir :

#### **Heures supplémentaires de jour**

- de la 40<sup>e</sup> à la 44<sup>e</sup> heure comprise ... 12,5 %
- de la 45<sup>e</sup> à la 48<sup>e</sup> heure comprise ..... 25 %
- au-delà de la 48<sup>e</sup> heure..... 50 %

**Heures supplémentaires de nuit..... 75 %**

#### **Heures supplémentaires les dimanches et les jours non ouvrables :**

- de jour ..... 65 %
- de nuit ..... 100 %

### **Article 18 - Récupération**

En cas d'interruption collective du travail résultant soit des causes accidentelles, soit de cas de force majeure, soit enfin, en raison de jours fériés, fêtes légales ou autres événements locaux, la récupération des heures perdues pourra se faire conformément aux dispositions de l'arrêté n° 1030/IT du 9 juillet 1954, Section VI (JOPF du 15 juillet 1954, page 375).

## **TITRE VI - CONGES PAYES (article 74, 8°) - CONGES EXCEPTIONNELS**

### **Article 19 – Durée de service ouvrant droit à congé – Durée du congé**

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, la durée du service ouvrant droit à congé et la durée du congé sont déterminées par les articles 121, 122 et 123 du Code du Travail d'Outre-mer, l'arrêté ministériel du 16 novembre 1954, et l'arrêté n° 3945/ITLS du 7 décembre 1972 (JOPF du 15 décembre 1972, page 868), à savoir :

- deux jours de congé annuel par mois de travail, la durée du congé précédent étant considérée comme travaillée pour la détermination des droits à congé ;
- deux jours de congé supplémentaire annuels pour les femmes salariées ou apprenties par enfant à

charge dans la limite maximale de 5 enfants ;

- pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé est portée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli avant leur 18<sup>ème</sup> anniversaire ;
- la durée du congé fixé par le premier alinéa est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de 4 jours après 25 ans, et de 6 jours après 30 ans.

## Article 20 – Période de congé

L'ordre et les dates de départ en congé sont fixés par le chef d'entreprise, compte tenu des nécessités de service et dans la mesure possible, des désirs des travailleurs, et après avis des délégués du personnel s'il en existe dans l'entreprise ou l'établissement.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé payé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans le cas où le congé payé du travailleur coïncide avec la fermeture de l'établissement pour congés du personnel, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel, ou à défaut de délégués du personnel avec l'agrément des travailleurs. En cas de fractionnement, une fraction doit être au moins égale à douze jours ouvrables continus.

## Article 21

Conformément aux dispositions de l'article 124, modifié, du Code du travail, l'employeur doit verser au travailleur pendant toute la durée de son congé une allocation calculée sur la base du douzième des salaires et avantages de toute nature, y compris l'allocation de congés payés précédente, à l'exclusion des primes de rendement et de l'indemnité prévue à l'article 94, dont le travailleur bénéficiait au cours des douze derniers mois.

## Article 22 – Congés exceptionnels compte tenu des coutumes locales *(modifié par décision de Commission Mixte Paritaire du 17/12/1976, art. 3)*

Des autorisations exceptionnelles d'absence seront accordées aux travailleurs à l'occasion d'événements familiaux justifiés par la production de pièces d'état civil ou d'attestations délivrées par les autorités administratives compétentes.

- *Mariage du travailleur*
  - 1 jour, jusqu'à 1 an de service
  - 3 jours, après 1 an de service
- *Naissance d'un enfant (dans les 8 jours suivant la naissance) ....* 3 jours
- *Mariage d'un enfant .....* 1 jour
- *Décès du conjoint .....* 4 jours
- *Décès d'un ascendant ou descendant direct .....* 2 jours

*Ces permissions n'entraînent aucune retenue de salaire et ne sont pas déductibles, dans la limite de dix (10) jours par an, du congé annuel.*

Dans les cas précités, le travailleur devra informer son employeur des causes de son absence, au plus tard dans les 48 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi les journées d'absence ne seront pas payées, mais sans qu'elles puissent être considérées comme cause de rupture du contrat de travail.

## **TITRE VII**

### **Article 23 – Maladies et accidents hors service**

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant six mois une rupture de contrat de travail.

Pendant la durée de sa maladie le travailleur sera couvert par les dispositions de l'article 48 du Code du Travail d'Outre-mer et celles de la délibération n° 74-22 du 14 février 1974, instituant un régime d'assurance-maladie-invalidité au profit des travailleurs salariés.

## **TITRE VIII - TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS**

(article 74, 7°, du Code du travail)

### **Article 24**

Les employeurs se conformeront aux dispositions des articles 115 à 119 inclus du Code du Travail d'Outre-mer, relatifs au travail des femmes et des enfants et à celles des arrêtés pris pour leur application.

### **Article 25**

Il est interdit de licencier des femmes en état de grossesse médicalement constatée, sauf en cas de faute lourde ou de licenciement collectif.

### **Article 26**

Dans les établissements, magasins, etc... où travaillent les femmes, un siège sera mis à la disposition de chaque employée à son poste de travail.

### **Article 27**

Les femmes ne peuvent être employées à un travail de plus de dix heures par jour, coupées par un repos au maximum compris dans ce temps de travail. Le repos quotidien des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum. Elles ne peuvent être employées les jours de fêtes reconnues ou légales, même pour des travaux de rangement.

### **Article 28**

Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront être astreints contre leur volonté, à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler la nuit.

## **TITRE IX - COMMISSION D'INTERPRÉTATION**

### **Article 29**

Il est constitué une commission 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 de ses annexes et avenants.

Cette commission n'a pas à connaître les 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 :

#### TRAVAILLEURS

Un représentant de chacune des organisations syndicales signataires ;

#### EMPLOYEURS

Des représentants, en nombre égal, du syndicat patronal du bâtiment et des travaux publics.

La présidence de la commission est assurée par l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales (ou son représentant) qui prend part aux débats et éclaire la commission de ses avis et de ses conseils.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par chacun des membres et contresigné par l'Inspecteur du Travail et des Lois sociales (ou son représentant) a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention ; cet avis fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail par la partie la plus diligente.

Il sera exécutoire dès ce dépôt aux lieu et place du texte mentionné.

Lorsque l'unanimité n'est pas obtenue, la procédure du code du Travail d'Outre-mer en matière de différend collectif est appliquée.

Fait à PAPEETE, le 18 septembre 1975.

#### **SIGNATAIRES :**

##### **Pour le SYNDICAT PATRONAL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS :**

MM. FAVIE J.  
HEINRICH J.C.  
TAPARE G.  
TIXIER E.  
VOISIN J.P.  
ROLLAND D.

##### **Pour la FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE POLYNÉSIE FRANÇAISE**

MM. TAUFA Charles  
HART Joël  
TERIIHAUNUI Ui

##### **Pour la CENTRALE DÉMOCRATIQUE DES TRAVAILLEURS POLYNÉSIENS**

M. CERAN JERUSALEM J.B.

##### **Pour le SYNDICAT AUTONOME DES TRAVAILLEURS POLYNÉSIENS**

M. LEHARTEL Maurice

##### **Pour l'UNION TERRITORIALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES**

M. SALVANAYAGAM Robert

**VU L'Inspecteur Territorial du Travail et des Lois Sociales**

Y. LAURENT

La présente convention a été déposée au Greffe du Tribunal du Travail de PAPEETE et enregistrée le 24 septembre 1975 sous le n° 166-9.

**LISTE DES ENTREPRISES ADHERENTES  
AU SYNDICAT PATRONAL DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**

**Signataire de la convention collective du 18 septembre 1975 :**

Société de sablage métallisation peintures du Pacifique (S.M.P.P.)

Société Daniel Frères

Société tahitienne d'application des métaux (S.T.A.M.)

Entreprise A. DUBRAY

Entreprise T. TAPUTUARAI Fils dit Coco

S.N.C. Dande & Cie (S.E.G.T.)

Entreprise B. DUSSON

Entreprise P. MONY & Cie

Entreprise B. DELION

Société SOCOMA

Société SOTRELEC

Entreprise polynésienne de peinture et vitrerie (E.P.P.V.)

Société de travaux et d'interventions commerciales (S.T.I.C.)

Société SIN TUNG HING (S.T.H.)

Entreprise AHNNE-MARTINEZ

Société française d'entreprise et de lotissement (S.O.F.E.L.)

Entreprise LOU SOU MING

Entreprise AUMERAN H. & Cie

Société construction service

Entreprise J. MOLIE

Entreprise J.B. LE CAILL

Entreprise J.C. HEINRICH

Entreprise J. LUCIANI

Entreprise H. LAMBERT

Entreprise M. DEMONT

Entreprise Ph. MONTARON & Fils

Entreprise T. TAPUTUARAI

Société SAREC Pacifique

Entreprise J.R. BAMBRIDGE

Entreprise A. HERBRETEAU

\* \* \* \* \*



## DECISION N° 2 BTP DU 4 SEPTEMBRE 1975

DE LA COMMISSION MIXTE  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

La commission mixte du bâtiment et des travaux publics réunie le 4 septembre 1975,

Décide :

Article 1<sup>er</sup>. – Les salaires minima des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, tels qu'ils sont définis par la classification professionnelle annexée à l'arrêté n° 125 TLS du 10 janvier 1973 (J.O.P.F. du 31 janvier 1973, page 45) sont fixés ainsi qu'il suit pour compter du 1<sup>er</sup> septembre 1975 :

Catégories professionnelles	Salaire horaire	Salaire mensuel
1 <sup>re</sup> M.O.	106,25	18.416 F
2 <sup>e</sup> M.F. ou M.S.	116,85	20.254 F
3 <sup>e</sup> O.S. 1	132,80	23.018 F
4 <sup>e</sup> O.S. 2	152,25	26.390 F
5 <sup>e</sup> O.P. 1	189,00	32.759 F
6 <sup>e</sup> O.P. 2	228,20	39.554 F
7 <sup>e</sup> O.P. 3	280,10	48.560 F

Article 2. – La commission fixera ultérieurement le mode de révision des salaires mentionnés à l'article ci-dessus.

Papeete, le 4 septembre 1975.

VU l'inspecteur du travail,  
et des lois sociales,  
Y. LAURENT.

Pour le syndicat patronal  
M. FAVIE  
M. HEINRICH  
M. TAPARE  
M. TIXIER  
M. VOISIN.

Pour la F.S.P.F.  
M. TAUFA Charles  
M. KINTZLER Didier  
M. TERIIHAUNUI Ui

Pour la C.D.T.P.  
M. CERAN-JERUSALEM Y. B. H.

Pour le syndicat autonome des  
travailleurs polynésiens  
M. LEHARTEL Maurice.

Pour l'U.T.S.D.  
M. SALVANAYAGAM R.

**CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES  
DES TRAVAILLEURS DU  
BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**

**Extraits de l'arrêté n° 125/TLS du 10 janvier 1973**  
(JOPF n° 2 du 31/01/1973)

Le Gouverneur de la Polynésie française, Chef du territoire,

Vu le décret du 28 décembre 1885 concernant le gouvernement des Etablissements français de l'Océanie et les actes modificatifs subséquents ;

Vu le décret n° 57-812 du 22 juillet 1957 portant institution d'un conseil de gouvernement et extension des attributions de l'assemblée territoriale dans la Polynésie française ;

Vu l'ordonnance n° 58-1337 du 23 décembre 1958, relative au conseil de gouvernement et à l'assemblée territoriale de la Polynésie française ;

Vu la loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires d'outre-mer, notamment en ses articles 95, 162, 163 et 226 b ;

Vu l'avis exprimé par la commission consultative du travail le 28 mars 1972 ;

Vu l'avis exprimé par l'assemblée territoriale de la Polynésie française le 16 novembre 1972 ;

Le conseil de gouvernement en ayant délibéré en sa séance du 18 octobre 1972 ;

Sur la proposition de l'inspecteur territorial du travail et des lois sociales,

Arrête :

Article 1<sup>er</sup>. – Les classifications professionnelles des travailleurs dans les annexes mentionnées I, II et III au présent arrêté sont applicables à toutes les **entreprises de bâtiment et de travaux publics** ainsi qu'à toutes les entreprises industrielles.

Article 2. – Ces classifications ne sont pas limitatives. Au cas où l'emploi effectivement exercé par un travailleur ne figure pas dans les nomenclatures, objet des annexes I, II et III, il appartiendra à l'employeur de le classer par référence aux définitions générales mentionnées dans lesdites annexes.

Article 3. – Les employeurs sont tenus de classer leurs personnels dans le délai de trois mois suivant la publication du présent arrêté.

Article 4. – Les auteurs d'infractions aux dispositions du présent arrêté seront punis des peines prévues à l'article 226 b) du code du travail d'outre-mer.

Article 5. – L'inspecteur du travail et des lois sociales est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré, communiqué et publié partout où besoin sera.

Papeete, le 10 janvier 1973.

Pierre ANGELI.

## ANNEXE I

### **I - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES OUVRIERS**

#### **1ère catégorie - Manœuvre ordinaire :**

Travailleur exécutant des travaux simples, qui n'exigent ni connaissances professionnelles, ni force physique supérieure à la moyenne :

- personnel préposé au nettoyage
- gardien de chantier ou de dock
- personnel préposé aux manutentions légères
- garçon de courses
- tout manœuvre ayant moins de 3 mois dans la profession.

#### **2e catégorie - Manœuvre de force ou spécialisé :**

Travailleur exécutant des travaux, soit exigeant une force physique supérieure à la moyenne, soit comportant une initiation de courte durée, habitué aux travaux courants sur les chantiers et ateliers de bâtiment et travaux publics :

- terrassier ayant moins de 6 mois dans la profession, exécutant en terrain ordinaire de 1 m<sup>3</sup> à 1 m<sup>3</sup>500 de terrassement par jour ;
- personnel préposé aux manutentions lourdes, chargement, déchargement et coltinage ;
- tous aides spécialisés débutants ayant moins de 6 mois de profession :  
aide-maçon, aide-boiseur-coffreux, aide-ferraillier, aide-cimentier, aide-charpentier, aide-menuisier, aide-forgeron, aide-plombier, aide-électricien, etc. ;
- conducteurs d'engins de bâtiment et travaux publics ayant moins de 6 mois dans la profession ;
- aide-magasinier ayant moins de 6 mois dans la profession.

#### **3e catégorie - Ouvrier spécialisé 1er échelon (OS1) :**

Travailleur spécialisé, exécutant des travaux peu variés qui ne nécessitent que des connaissances professionnelles limitées :

- terrassier ayant plus de 6 mois dans la profession exécutant en terrain ordinaire au moins 3 m<sup>3</sup> de terrassement par jour ;
- aides-spécialisés ayant plus de 6 mois de profession pouvant aider un ouvrier qualifié ou exécuter des travaux simples ;
- conducteurs d'engins de bâtiment et travaux publics ayant plus de 6 mois de profession ;
- ouvriers pouvant faire des travaux de préfabrication courante assurant la marche de la machine, la préparation, l'entretien et le chargement des moules ;
- conducteur tourisme, camionnette, camions de moins de 5 tonnes avant 6 mois. Les conducteurs participent au chargement et au déchargement de leur véhicule, assurent son nettoyage intégral ainsi que le graissage et l'entretien courant et se dépannent seuls en cas de crevaison ou de panne similaire ;
- conducteurs de traxcavator ou chargeuses avant 6 mois, assurant le nettoyage intégral de son engin, le graissage et l'entretien courant et sachant se dépanner en cas de panne courante ;
- aide-magasinier ayant plus de 6 mois de profession.

#### **4e catégorie - Ouvrier spécialisé 2e échelon (OS2) :**

Travailleur participant à la construction ou à la fabrication, exécutant des travaux nécessitant une formation de plus longue durée - habituellement d'une année - et capable d'aider efficacement les compagnons ou ouvriers professionnels.

Seront classés O.S.2. :

- 1°) les ouvriers titulaires d'un certificat de formation professionnelle rapide, ayant moins de 2 années de pratique ;
- 2°) les ouvriers titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle ayant moins de 6 mois de pratique.
- aides-spécialisés après 1 an, à qui peuvent être confiées certaines responsabilités ;
  - conducteurs d'engins de bâtiment et travaux publics, assurant sous sa responsabilité, la marche d'une machine de production de produits, son nettoyage et entretien courant (réparations non comprises), telle que : bétonnière, table vibrante ou machine utilisée pour la fabrication des parpaings, hourdis, dalles, bordures, lavoirs, etc...
  - mineur-perforeur ne travaillant pas en galeries, trous de mines à la main ou au marteau perforateur, mais ne sachant pas placer, ni diriger les trous de mines suivant la nature de la roche rencontrée ;
  - ouvrier travaillant au marteau-piqueur ou brise-béton ;
  - conducteur de rouleau-compresseur, cylindres, etc..., de bitumeuse-malaxeuse, répandeuse, etc...
  - aide-mécanicien, atelier ou garage (3e et 4e années)
  - aide-électricien (3e et 4e années), pose de canalisation ou appareil sous la conduite d'un monteur ;
  - conducteur tourisme, camionnette, camion de moins de 5 tonnes après 6 mois - conducteur de camion de 5 tonnes et plus, inférieur à 10 tonnes, 1ère année.
- En plus des obligations, les conducteurs de véhicules de la 3e catégorie tiennent obligatoirement leur livre de bord et se dépannent seuls en cas de crevaison ou de panne similaire.
- conducteur de traxcavator ou chargeuses, après 6 mois ;
  - conducteur de pelles à godets jusqu'à 350 litres de capacité 1ère année ;
  - conducteur de bulldozer et motorgrader, 1ère année.
- Ces conducteurs assurant le nettoyage intégral de leur engin, le graissage et l'entretien courant, et sachant se dépanner en cas de panne courante.
- magasinier recevant et distribuant les produits de fabrication ou d'entretien, relève d'un magasinier-chef.

### **5e catégorie - Compagnon - Ouvrier professionnel 1er échelon (OP1) :**

- A) - ouvrier qualifié connaissant complètement un métier, dont l'apprentissage est codifié et sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle et qui, après une période de perfectionnement a acquis l'habileté correspondant à un rendement normal déterminé par les usages professionnels et prévu au certificat d'aptitude professionnelle.
- B) - ouvrier qualifié dont les connaissances professionnelles et l'habileté résultent de la pratique du métier exercé durant 5 années au moins, et capable d'un rendement normal déterminé par les usages professionnels.
- ouvrier coffreur, ferrailleur, briqueteur, cimentier, carreleur, plâtrier, faïencier, mosaïste, polisseur-granito, etc... ;
  - ouvrier charpentier, machiniste ;
  - ouvrier menuisier, machiniste, parqueteur ;
  - ouvrier riveur à la main, forgeron, soudeur arc ou autogène, tôlier spécialiste ;
  - ouvrier tourneur, fraiseur, serrurier ;
  - ouvrier ferblantier, zingueur, poseur d'enseignes, plombier, couvreur ;
  - ouvrier peintre ;
- 
- ouvrier échafauteur, sachant monter, équiper des plateaux, ayant les aptitudes nécessaires à l'exécution de travaux à grande hauteur, le cas échéant ;
  - ouvrier-électricien, monteur-câbleur H.B.T. ;
  - ouvrier mineur-boiseur, ouvrier boiseur-coffreur, ouvrier puisatier ;
  - ouvrier mécanicien, soit titulaire du C.A.P. après 6 mois de pratique, soit possédant connaissances et habileté (5 ans) ;
  - conducteur d'excavateur (moins de 100 cv), conducteur de grue jusqu'à 3 tonnes, assurant nettoyage, graissage et entretien courant et sachant se dépanner en cas de panne courante ;
  - conducteur tourisme, camionnette après 5 ans de métier ;

- conducteur de camion de moins de 5 tonnes, après 3 ans ;
- conducteur de 5 tonnes et plus, inférieur à 10 tonnes après un an ;
- conducteur de camion de 10 tonnes et plus, les deux premières années.

En plus des obligations des conducteurs de véhicules de la 4e catégorie, sachant se dépanner en cas de panne courante.

- conducteur de traxcavator et chargeuses, après 3 ans ;
- conducteur de bulldozer et motorgrader, après un an.

Ces conducteurs assurant le nettoyage intégral de leur engin, le graissage et l'entretien courant, et sachant se dépanner en cas de panne courante.

- conducteur de pelles à godets jusqu'à 350 litres de capacité après un an.
- conducteur de pelles à godets au-dessus de 350 litres de capacité ayant conduit depuis plus d'un an une pelle à godets de capacité inférieure.

En plus des obligations de conducteurs d'engins précédents, pouvant se dépanner seuls, notamment pour le changement de câble et d'équipements de pelle.

- magasinier-comptable, chargé de la réception, de la vérification des quantités, des bulletins de livraison ou des factures de leur conformité avec les bulletins de commande, etc.

### **6e catégorie - Compagnon - ouvrier professionnel 2e échelon (OP2) :**

A) - ouvrier titulaire d'un diplôme, B.E.I. ou similaire, de sa profession, bien confirmé par une expérience qui devra être appréciée dans un délai de 6 mois.

B) - ouvrier qualifié, ayant acquis dans les catégories précédentes soit des connaissances spéciales, soit une grande habileté, soit plusieurs qualifications, et chargés habituellement de travaux plus difficiles ou peu courants.

- ouvrier plâtrier faisant la moulure - ouvrier ravaleur - ouvrier briqueteur faisant la brique apparente - ouvrier voûtier, jointoyeur - applicateur de parquets sans joints
- ouvrier carreleur, faïencier, mosaïste ou granitiste très qualifié ;
- ouvrier serrurier-rampiste-débillardeur, ferronnier ;
- ouvrier peintre décorateur ;
- ouvrier électricien monteur-câbleur H.B.T. capable de faire la synchronisation de groupe jusqu'à 40 KVA ;
- ouvrier maçon d'art, charpentier sachant faire épures et charpentes ;
- ouvrier tôlier formeur ;
- ouvrier ajusteur, tourneur, mécanicien metteur au point, motoriste, etc...
- ouvrier tailleur de pierre, sachant lire croquis - carrier faisant l'extraction, la taille de pavés et de bordures en grès - mineur travaillant en falaises - mineur-boiseur très qualifié ;
- conducteur d'excavateur (plus de 100 cv), conducteur de grosse grue, assurant nettoyage, graissage et entretien courant et sachant se dépanner en cas de panne courante ;
- conducteur de camion de 5 tonnes et plus, inférieur à 10 tonnes, après 5 ans de métier ;
- conducteur de 10 tonnes, et plus, après 2 ans de métier.

En plus des obligations des conducteurs de véhicules de la 5e catégorie, sachant se dépanner en toutes circonstances.

- conducteur de traxcavator ou chargeuses, après 5 ans ;
- conducteur de bulldozer motorgrader après 3 ans ;
- conducteur pouvant être utilisé sur deux engins différents (bull-camion, scraper-camion, etc...) et dans l'une ou l'autre spécialité suivant les nécessités (n'obtient cette classification que s'il est utilisé de façon courante et habituelle dans ces deux postes). Ces conducteurs assurant le nettoyage intégral de leur engin, de graissage et l'entretien courant, et sachant se dépanner en cas de panne courante.
- conducteur de pelles à godets de 350 litres de capacité, ayant plus de 5 ans de métier - conducteur de pelles à godets de plus de 350 litres de capacité, ayant plus d'un an de métier. En plus des obligations des conducteurs d'engin précédents, pouvant se dépanner seuls, notamment pour le changement de câble et d'équipements de pelle.

### **7e catégorie - Compagnon - ouvrier professionnel 3e échelon (OP3) :**

Ouvrier hautement qualifié, chargé habituellement de la conception et de l'exécution de son travail, faisant preuve d'initiative et d'une grande habileté, ou qui exécute des travaux difficiles ou de technique moderne - ouvrier pouvant assurer de façon parfaite plusieurs fonctions entre autres :

- mosaïste ; carreleur-faiencier ; marbrier travaillant seul et sachant lire un dessin ou plan ;
- ouvrier plombier très qualifié, installateur sanitaire, travaillant d'après plan ;
- ouvrier maçon d'art appareilleur ; granitier ; forgeron main ;
- ouvrier modeleur-menuisier, capable d'exécuter soit un modèle en bois permettant de l'obtenir par moulage ; tôlier en moules ; ouvrier-tourneur-fraiseur ;
- mécanicien hautement qualifié exécutant des travaux de la plus haute qualité professionnelle, niveau B.E.I. ou similaire ;
- conducteur de bulldozer ou motorgrader après 5 ans ;
- conducteur polyvalent sachant conduire tous engins.

En plus des obligations des conducteurs de la 6e catégorie, sachant se dépanner en toutes circonstances.

- conducteur de pelles à godets de plus de 350 litres ayant plus de 5 ans de métier et en plus des obligations des conducteurs de pelles de la 6e catégorie, sachant se dépanner en toutes circonstances.

## **SALAIRE DES OUVRIERS**

Catégories professionnelles :

- 1ère catégorie : manœuvre ordinaire (M.O.)
- 2e catégorie : manœuvre de force (M.F.) ou spécialisé (M.S.)
- 3e catégorie : ouvrier spécialisé 1er échelon (O.S.1)
- 4e catégorie : ouvrier spécialisé 2e échelon (O.S.2)
- 5e catégorie : compagnon - ouvrier professionnel 1er échelon (O.P.1)
- 6e catégorie : compagnon - ouvrier professionnel 2e échelon (O.P.2)
- 7e catégorie : compagnon - ouvrier professionnel 3e échelon (O.P.3).

## **II - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET SALAIRE DES AGENTS DE MAÎTRISE**

### **- Chef de chantier débutant ou petit chef de chantier**

Chef de chantier débutant, les deux premières années. Petit chef ne sachant exécuter seul les implantations courantes et ne pouvant tenir que des rapports succincts. Chef de petits chantiers d'un maximum de 10 ouvriers et aides. Travaille avec son équipe.

### **- Chef de chantier 1er échelon**

assure seul l'organisation et la direction d'un chantier d'ouvrages courants de moyenne importance. Sait exécuter des implantations courantes. Prévoit rationnellement l'organisation de son chantier en main-d'œuvre, matériaux et matériel. A la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages. Etablit les rapports journaliers. Relève les éléments permettant l'établissement des prix de revient.

### **- Chef de chantier 2e échelon**

En plus des connaissances du chef de chantier 1er échelon doit pouvoir diriger et organiser un chantier important, exécuter des implantations avec appareils topographiques courants, des plannings d'organisation de travail, assure la liaison entre les divers corps d'état.

### **- Chef de chantier 3e échelon**

En plus des connaissances des chefs de chantier 1er et 2e échelon, doit pouvoir diriger et organiser un gros chantier, faire des essais courants de chantier, établir des notes de calcul simples et courantes, donner toutes directives aux chefs de chantier 1er et 2e échelons placés sous ses ordres, doit être à même

de résoudre personnellement toutes les difficultés d'exécution d'un chantier.

**- Chef de carrière**

Agent assurant, dans le cadre qui lui est tracé, l'organisation, l'exploitation et la bonne marche d'une carrière à ciel ouvert de moyenne importance. Doit tenir toutes les écritures s'y rapportant. Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs chefs d'équipe.

**- Chef magasinier ou magasinier de gros chantier**

Agent ayant la responsabilité d'un magasin de très gros chantiers ou tenant l'ensemble des magasins de l'entreprise. Prévoit les besoins en matériaux pour constituer ses stocks. Tient sa comptabilité matière. Exerce son commandement sur un ou plusieurs magasiniers ou manutentionnaires.

**- Contremaître d'atelier 1er échelon**

Agent d'exécution travaillant lui-même avec l'aide d'ouvriers spécialisés et manœuvres. Peut avoir un ou deux compagnons au maximum sous ses ordres. Assure la bonne exécution des travaux et la discipline du personnel de son atelier. A la responsabilité de l'atelier, des machines, de l'outillage et du stock. Contrôle les entrées et sorties de matériaux entrant dans le cycle de sa fabrication. Rédige un rapport journalier et relève les éléments permettant l'établissement des prix de revient.

**- Contremaître d'atelier 2e échelon**

Agent professionnel dirigeant la bonne exécution des travaux et assurant la discipline du personnel ouvrier dans un atelier comprenant obligatoirement des compagnons et ouvriers spécialisés ou manœuvres. A la responsabilité de l'atelier, des machines, de l'outillage et du stock. Contrôle les entrées et sorties des matériaux entrant dans le cycle de sa fabrication. Rédige un rapport journalier et relève les éléments permettant l'établissement des prix de revient.

**- Chef d'atelier ou des ateliers**

Agent assurant, dans le cadre qui lui est tracé, l'organisation, le fonctionnement et la bonne marche d'un atelier important. A sous ses ordres un ou plusieurs contremaîtres. Peut superviser plusieurs ateliers de moyenne importance (ex. mécanique forge, garage, centrale, menuiserie, préfabrication, etc...). Doit pouvoir suivre et contrôler les prix de revient.

**ANNEXE II****CLASSIFICATION DANS L'INDUSTRIE**

(sans intérêt pour la présente convention)

**ANNEXE III****CLASSIFICATIONS COMMUNES AUX EMPLOYES ET ASSIMILES  
DU BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS ET DE L'INDUSTRIE****I – BUREAUX ET COMPTABILITE**

**Base** – (SMIG) Agent de liaison, garçons de bureaux, garçons de courses, plantons, manutentionnaires.

**Echelle 1 :**

- Téléphoniste : Employé occupé en permanence à répondre et à donner des communications sur poste à technique peu compliquée.
- Dactylographe débutante : Employée travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée.

**Echelle 2 :**

- Dactylographe qualifiée : Employée sur une machine à écrire capable de 40 mots minutes, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant de façon satisfaisante son travail.
- Sténodactylo débutante : Employée qui, sans atteindre les normes prévues pour les sténodactylographes qualifiées, est capable de travaux simples de sténodactylographie.
- Commis aux écritures qualifié (échelle I avant 2 ans) : Agent chargé d'exécuter suivant les directives précises, des travaux simples d'écriture, de calcul (avec ou sans machine simple), de classement, de tenue des fiches et travaux analogues relatifs au service où il est employé. Dans un magasin, peut en particulier, tenir les fiches d'entrée ou de sortie et les cartes de stock valorisées.
- Téléphoniste standardiste : Opérateur ou opératrice occupé exclusivement et en permanence à donner des communications à l'aide de commutateurs téléphoniques dont le travail nécessite un travail ininterrompu.

**Echelle 3 :**

- Employé aux écritures : Employé d'exécution, chargé d'effectuer, suivant directives, seul, sans surveillance, divers travaux de bureau ou de correspondance simple relevant de son service, y compris également la constitution et la tenue de dossiers simples.
- Sténodactylographe qualifiée : Employée capable de 100 mots-minute en sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation suffisante.

**Echelle 4 :**

- Sténodactylographe-secrétaire : Employée qui, en plus des qualités demandées aux sténodactylographes, rédige sur simple indication verbale du courrier courant ; assure la constitution et la tenue des dossiers ou autres travaux comportant de la responsabilité ou exigeant de l'initiative.
- Employé principal : Agent possédant une parfaite connaissance de son service ; coordonne son travail avec celui d'un ou plusieurs agents des échelles inférieures ou effectue des travaux demandant de l'initiative et une expérience supplémentaire.
- Aide-comptable – (C.A.P.) : Agent ayant la qualification professionnelle de l'employé aux écritures pouvant tenir les livres suivant les directives d'un comptable pour toutes les opérations de comptabilité industrielle, financière ou comptable.  
Doit être titulaire du C.A.P. de comptabilité ou avoir des connaissances équivalentes.



**Echelle 5 :**

- Employé spécialiste : Employé assurant les travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité et chargé, sous les ordres directs d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien des travaux relevant des services administratifs : contentieux commercial, technique ou d'exploitation, nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale se rapportant à son service.
- Comptable 1<sup>er</sup> degré : Capable de tenir sur directives les plus grands livres auxiliaires, d'établir les relevés de comptes, de vérifier les bordereaux d'escompte et les relevés de comptes en banque. Cet emploi n'existe que dans les services de comptabilité. Doit être titulaire du C.A.P. de comptabilité ou avoir des connaissances équivalentes.
- Pointeau – Comptable : Comptable spécialisé dans un chantier ou un établissement, dans les travaux de la paye et de ventilation des salaires dans les prix de revient. Il doit être capable de comprendre le jeu des écritures dans les comptes de contrepartie tenus dans la comptabilité centrale.
- Aide-caissier : Employé chargé des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier de caisse centrale. Peut éventuellement être chargé de la tenue d'une caisse secondaire.

**Echelle 6 :**

- Comptable-caissier : Comptable du 1<sup>er</sup> degré qui est en outre responsable des espèces contre valeur en caisse.
- Comptable 2<sup>e</sup> degré : Employé ayant les aptitudes et les qualités du comptable 1<sup>er</sup> degré. Capable d'établir clairement les articles de journaux, et d'assurer la liaison avec les correspondants commerciaux. Il peut avoir la responsabilité d'une section de comptabilité. Il peut seconder et éventuellement suppléer son chef direct.

**Echelle 7 :**

- Caissier caisse centrale : A la responsabilité des espèces en caisse, effectue les paiements comptant sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectue toutes opérations courantes de caisse et tient les écritures correspondantes.
- Comptable chef de section : Employé faisant exécuter les travaux sous sa propre responsabilité par les employés qu'il a sous ses ordres.
- Chef de bureau : Employé ou technicien possédant les aptitudes professionnelles requises, assure le commandement sur plusieurs employés. Responsable du travail et de la discipline dans un bureau, important par l'étendue et la diversité des attributions qui lui sont dévolues. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de son personnel.

**Echelle 8 :**

- Chef de bureau principal : Agent de grande valeur professionnelle, choisi pour assurer un service d'une particulière importance.

**II – MAGASINS** (mêmes classifications que pour les bureaux et la comptabilité plus classifications particulières).**Echelle 4 :**

- Magasinier comptable d'établissement : Responsable d'un magasin d'établissement, a les connaissances pour tenir d'une manière satisfaisante la comptabilité d'un magasin suivant les directives du service central. Tient les cartes de stock, établit les prix de revient moyens de sortie, peut faire la ventilation des sorties pour le prix de revient de l'établissement.

**Echelle 5 :**

- Magasinier comptable de gros établissements : Même qualification que le magasinier comptable. Gère un magasin qui dessert plusieurs ateliers de nature différente tels que usine d'agglomération, usine de synthèse, etc... Exceptionnellement, peut gérer un magasin particulièrement important bien qu'il ne desserve qu'un seul établissement. A du personnel employé sous ses ordres.

### III – GEOMETRES (mêmes classifications que pour les bureaux et la comptabilité plus classifications particulières).

#### Echelle 3 :

- Archiviste – Assure la liaison avec les services pour les demandes de plans, recherche sur simple indication les plans de détail ou pièces d'usure sur un ensemble.  
Est responsable des plans mis à jour. Tient les registres d'expédition et les répertoires de plans. Est responsable du classement et de l'entretien des plans, des calques et des documents.

#### Echelle 4 :

- Arpenteur – Capable d'exécuter des levées de plans simples, tels que ceux du service des domaines, est responsable de l'exactitude de ses levées.

#### Echelle 5 :

- Géomètre adjoint – Capable d'exécuter, suivant les directives d'un géomètre tous travaux de levées de plans et nivellements.

#### Echelle 6 :

- Photographe – Spécialiste connaissant toute la technique de son art (agrandissement, retouches, etc...) possède en outre les qualités artistiques pour la présentation des photographies destinées à la publicité.

#### Echelle 7 :

- Géomètre 1<sup>ère</sup> classe – Est capable d'effectuer seul les relevés, études, plans et coupes et d'exécuter tout travail topographique.  
Etablit et tient à jour sous sa responsabilité l'ensemble des plans des travaux de sa spécialité.

#### Echelle 8 :

- Géomètre principal – Cet agent supérieur recruté parmi les géomètres, dirige l'ensemble du service de topographie et a la responsabilité générale de l'établissement des projets, études, ainsi que de l'exécution et la révision de tous les plans. Est apte à opérer par triangulation.

### IV – LABORATOIRES (mêmes classifications que pour les bureaux et la comptabilité plus classifications particulières).

#### Echelle 2 :

- Aide de laboratoire – Employé de laboratoire, chargé d'effectuer certains travaux de préparation d'analyse et mesure courante de l'industrie sidérurgique ou minière suivant les directives d'un chimiste.

#### Echelle 4 :

- Aide chimiste – Employé chargé d'exécuter des essais ou d'effectuer des contrôles chimiques de fabrication suivant les directives d'un chimiste ou d'un ingénieur chimiste.

Ces employés possèdent le diplôme d'aide-chimiste d'une école professionnelle ou les connaissances équivalentes.

#### Echelle 5 :

- Chimiste 2<sup>e</sup> classe – Plus confirmé dans l'exécution des contrôles chimiques et capable en outre, avec l'aide d'équations chimiques simples, d'effectuer des travaux normaux de laboratoire.

#### Echelle 6 :

- Chimiste 1<sup>ère</sup> classe – Est chargé de suivre la marche des réactions, de faire les calculs suivant les formules et les équations chimiques et de contrôler par des analyses et mesures appropriées les matières ou les produits fabriqués.

**V – DESSINATEURS** (mêmes classifications que pour les bureaux et la comptabilité plus classifications particulières).

**Echelle 2 :**

- Calqueur – Calque proprement à l'encre ou au crayon, traits, lettres, chiffres bien dessinés, sait recopier un dessin, ne fait pas d'erreur de copie.

**Echelle 3 :**

- Dessinateur détaillant – Partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble, ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble, sait recopier un croquis.

**Echelle 4 :**

- Dessinateur d'exécution – Peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble, connaît les possibilités de fabrication. Doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble pour reconstruction.

Dans le cas des installations électriques, est capable en partant des dessins déjà établis, de faire d'autres dessins qui ne diffèreraient que par des modifications de permutation dans la disposition du matériel.

**Echelle 5 :**

- Dessinateur petites études – Peut mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini. Capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe déjà réalisé, cette modification lui ayant été clairement définie.

**Echelle 6 :**

- Dessinateur d'études 1<sup>er</sup> échelon – Exécute une étude d'organe ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble. Connaissances suffisantes de fonderie, forge, usinage et montage. Applique les formules simples de résistance des matériaux se rapportant à son étude. Dans le cas d'installation, doit pouvoir se charger de l'étude d'installations complètes.

**Echelle 7 :**

- Dessinateur d'études 2<sup>e</sup> échelon – Exécute une étude d'organe ou d'appareils faisant partie d'un projet d'ensemble. Connaissances de fonderie, forge, usinage et montage. Fait les calculs de résistance des matériaux se rapportant à son étude (programme des écoles nationales des arts et métiers).

**Echelle 8 :**

- Dessinateur projeteur (ou dessinateur principal, chef de groupe) 1<sup>er</sup> échelon – A les connaissances d'un dessinateur d'études de 1<sup>er</sup> échelon. Est en outre capable d'étudier seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné. Le dessinateur projeteur ou principal dessine effectivement.

**Echelle 9 :**

- Dessinateur projeteur (ou dessinateur principal, chef de groupe) 2<sup>e</sup> échelon – A les connaissances d'un dessinateur d'études du 2<sup>e</sup> échelon, mais est en outre capable d'étudier seul un projet complet qui doit répondre à un cahier des charges ou atteindre un but commercial donné. Le dessinateur projeteur ou principal dessine effectivement.

## CLASSEMENT DU PERSONNEL « DESSINATEURS »

Dessinateur projeteur 2 <sup>e</sup> échelon	Echelle 9
Dessinateur projeteur 1 <sup>er</sup> échelon	Echelle 8
Dessinateur d'études 2 <sup>e</sup> échelon	Echelle 7
Dessinateur d'études 1 <sup>er</sup> échelon	Echelle 6
Dessinateur petites études	Echelle 5
Dessinateur d'exécution	Echelle 4
Dessinateur détaillant	Echelle 3
Calqueur	Echelle 2
Aide-calqueur	Echelle 1
Garçon de courses Manutentionnaire	Base

**VI – SERVICES DIVERS** (mêmes classifications que pour les bureaux et la comptabilité plus classifications particulières).

**Echelle 2 :**

- Infirmier non diplômé.

**Echelle 4 :**

- Infirmier diplômé.

**Echelle 7 :**

- Chef infirmier d'hôpital – Infirmier diplômé d'hôpital chargé de donner aux blessés et malades tous les soins ordonnés par les médecins, ainsi que les premiers soins avant l'arrivée du médecin.

A un service important et souvent un ou plusieurs infirmiers sous ses ordres.

**Echelle 2 :**

- Concierge.

**Echelle 1 :**

- Garde.

\* \* \* \* \*

**ANNEXES**

**A L'ARRETE N° 125 TLS DU 10 JANVIER 1973**

**PORTANT CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES**

**DES TRAVAILLEURS**

**DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS**

## EXTRAIT DE LA DECISION DU 24 AVRIL 1978, article 3

DE COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Etendue par décision n°588/TLS du 11 août 1978

La Commission Mixte Paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics, réunie les 28 mars, 5, 10, 17 et 24 avril 1978 et composée,

d'une part,

- de représentants du Syndicat Patronal du Bâtiment et des Travaux Publics (S.P.B.T.P.),

d'autre part,

- de représentants :

- de la Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.) ;
- du Syndicat Autonome des Travailleurs de Polynésie (S.A.T.P.)
- de la Centrale des Travailleurs Autonomistes Polynésiens (C.T.A.P.) ;
- de l'Union Territoriale des Syndicats Démocratiques (U.T.S.D.),

A D E C I D E :

.../...

Article 3 – *Confirmé par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 25 novembre 1987, étendue par arrêté n° 345/CM du 06 avril 1988*

Il est créé, à titre transitoire et en attendant la révision générale et la refonte des classifications professionnelles du bâtiment et des travaux publics, une qualification " Chef d'équipe " ainsi définie et assortie des salaires suivants :

**Chef d'équipe - 1<sup>er</sup> échelon <sup>1</sup>**

OP 1 ayant plus de deux ans de métier ou exceptionnellement OS 2 ayant plus de trois ans dans la profession. Possède son permis V.L. Tout en travaillant avec deux hommes au moins et trois au plus, assure la coordination des travaux de son équipe, en contrôle la bonne exécution, et fournit au responsable du chantier le relevé des heures de travail effectuées.

Salaire horaire : 245

Salaire mensuel : 42.465

**Chef d'équipe - 2e échelon**

Possède au moins trois années dans l'exercice de chef d'équipe 1<sup>er</sup> échelon ou OP 2 ayant plus de deux ans dans la profession. Possède son permis de conduire V.L. Tout en travaillant, assure la coordination des travaux de son équipe, laquelle est constituée de quatre hommes au moins et six au plus, peut déchiffrer un plan de détail dans sa branche d'activité, tient correctement les carnets de pointage horaires, est capable de réaliser un métré des travaux exécutés lorsque ceux-ci ne comportent que des linéaires et des surfaces.

Salaire horaire : 280

Salaire mensuel : 48.530

**Chef d'équipe - 3e échelon**

Possède au moins deux années dans l'exercice de chef d'équipe 2<sup>e</sup> échelon ou OP 3 ayant plus de trois ans dans la profession. Assure la coordination des travaux de son équipe, laquelle est constituée de sept hommes

---

<sup>1</sup> Cet échelon de " Chefs d'équipes " ne fait pas partie de la maîtrise.

au moins et neuf au plus. Outre ce qui est dit pour le 2<sup>e</sup> échelon, doit pouvoir :

- réaliser un métré de travaux exécutés en trois dimensions,
- assurer l'approvisionnement de son chantier en matériaux,
- vérifier des cotes sur place,
- lire un plan de détail dans sa branche d'activité y compris coupes et sections,
- représenter occasionnellement le chef de chantier lors de son rendez-vous de chantier lorsqu'aucune décision n'est à prendre sur le plan technique et financier.

Salaire horaire : 320

Salaire mensuel : 55.465

.../...

Fait à Papeete, le 24 avril 1978.

Ont signé :

Pour le S.P.B.T.P. :  
MM. FAVIE.  
ROLLAND.  
TAPARE.  
TAPUTUARAI.  
VOISIN.

Pour la F.S.P.F. :  
TAUFA.

POUR LA S.A.T.P. :  
PETERS.

POUR LA C.T.A.P. :  
CERAN-JERUSALEM.

POUR L'U.T.S.D. :  
SALVANAYAGAM.

VU l'inspecteur du travail et des lois sociales de la Polynésie française :

P. BERTHOUMIEU.

Conseiller supérieur au travail et à la législation sociale.

## **POUR INFORMATION**

**Par protocole d'accord n° 5697/TLS du 18 novembre 1982, la qualification OHQ a été intégrée dans la grille de salaires applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1983 à la 8<sup>ème</sup> catégorie mais n'a pas fait l'objet d'une définition précise par les partenaires sociaux.**



**EXTRAITS DE L'AVENANT N°2 DU 20 DECEMBRE 1983,  
articles 1 à 5 et annexes**

Etendu par arrêté n° 22/CM du 26 septembre 1984

A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL  
DU SECTEUR DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS  
DE POLYNESIE FRANCAISE DU 18 SEPTEMBRE 1975

ENTRE :

. La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française (C.S.E.B.T.P.P.F.),  
d'une part,

ET :

. La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.),  
. L'Union des Syndicats «Les Syndicats Autonomes des Travailleurs de Polynésie » (U.S./S.A.T.P.),  
. L'Union des Syndicats Autonomistes Polynésiens (U.S.A.P.),  
. La centrale des Travailleurs Autonomistes Polynésiens (C.T.A.P.),  
d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

**Article 1.** - La grille indiciaire servant de base aux salaires des ouvriers du bâtiment et des travaux publics est établie comme suit :

	MO	MS	OS1	OS2	OP1	OP2	OP3	OHQ	CE1	CE2	CE3
INDICES	1035	1055	1090	1130	1330	1440	1602	1780	1442	1630	1750

**Article 2.** - La valeur du point, référence pour le calcul des salaires, est fixée au :

. 1<sup>er</sup> janvier 1984            à            0,362,  
. 1<sup>er</sup> avril 1984             à            0,373,  
. 1<sup>er</sup> juillet 1984           à            0,382,  
. 1<sup>er</sup> octobre 1984         à            0,394.

**Article 3.** - Les salaires minima des ouvriers du bâtiment et des travaux publics sont fixés ainsi qu'il suit pour l'année 1984 :

CATEGORIES PROFESSION- NELLES	A COMPTE DU			
	01.01.1984	01.04.1984	01.07.1984	01.10.1984
	SALAIRES HORAIRE MINIMAUX			
1e cat. MO	374 FCP	386 FCP	396 FCP	407 FCP
2e cat. MF ou MS	381 FCP	393 FCP	404 FCP	415 FCP
3e cat. OS1	395 FCP	406 FCP	417 FCP	430 FCP
4e cat. OS2	409 FCP	420 FCP	432 FCP	445 FCP
5e cat. OP1	481 FCP	495 FCP	509 FCP	524 FCP
6e cat. OP2	521 FCP	536 FCP	551 FCP	567 FCP
7e cat. OP3	580 FCP	597 FCP	613 FCP	631 FCP
8e cat. OHQ	644 FCP	662 FCP	681 FCP	701 FCP

**ARTICLE 4.** - Les salaires minimaux de la qualification « Chef d'Equipe » créée à titre provisoire par l'article 3 de la décision du 24 avril 1978 de la Commission Mixte Paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics de la Polynésie Française sont fixés ainsi qu'il suit pour l'année 1983 :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	A COMPTE DU			
	01.01.1984	01.04.1984	01.07.1984	01.10.1984
	SALAIRES HORAIRE MINIMAUX			
CHEF D'EQUIPE				
. 1e échel.	522 FCP	536 FCP	552 FCP	568 FCP
. 2e échel.	590 FCP	607 FCP	624 FCP	642 FCP
. 3e échel.	634 FCP	651 FCP	670 FCP	689 FCP

**Article 5.** - Il est créé une grille de salaire E.T.A.M. (Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise) jointe en annexe, précisant les emplois, leur description et les indices y afférents.

Son évolution sera semestrielle, 1<sup>er</sup> janvier et 1<sup>er</sup> juillet.

La révision de la grille E.T.A.M. sera examinée une fois par an, par la Commission Mixte Paritaire afin que les augmentations décidées, puissent intervenir au 1<sup>er</sup> janvier.

Pour l'année 1984 la valeur du point est fixée à :

- . au 1<sup>er</sup> janvier : 603 francs,
- . au 1<sup>er</sup> juillet : 641 francs.

.../...

Fait à Papeete, le 20 décembre 1983

Pour la C.S.E.B.T.P. :  
C. GUTIERREZ  
J.P VOISIN

Pour la F.S.P.F. :  
J. LALLA  
M. LEGAULIER

Pour l'US/S.A.T.P.  
T. CHANG

Pour l'U.S.A.P.

J. TEFATUA

Pour la C.T.A.P.  
J.B.H. CERAN-JERUSALEM

VU :  
Le chef de Service de l'Inspection du Travail  
et des Lois Sociales  
G. BLANC

**GRILLE INDICIAIRE DES OUVRIERS DU BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

MO	MS	ECHELON	OS1	OS2	OP1	OP2	OP3	OHQ	CE1	CE2	CE3
1.035	1.055	1	1.090	1.130	1.330	1.440	1.602	1.780	1.442	1.630	1.750
3 mois	6 mois	2	1.102	1.147	1.350	1.461	1.626	1.807	1.464	1.654	1.776
		3	1.123	1.164	1.370	1.483	1.650	1.833	1.485	1.679	1.803
		4	1.139	1.181	1.390	1.505	1.674	1.860	1.507	1.703	1.829
		5	1.155	1.198	1.410	1.526	1.698	1.887	1.529	1.728	1.855
		6	1.172	1.215	1.430	1.548	1.722	1.914	1.550	1.752	1.881
		7	1.188	1.232	1.450	1.570	1.746	1.940	1.572	1.777	1.908
		8	1.204	1.249	1.470	1.591	1.770	1.967	1.593	1.801	1.934
		9	1.215	1.266	1.490	1.613	1.794	1.994	1.615	1.826	1.960
		10	1.237	1.283	1.510	1.634	1.818	2.020	1.637	1.850	1.986

**ANNEXE**

<b>1 – EMPLOYÉS</b>		
<b>EMPLOI</b>	<b>INDICE</b>	<b>DESCRIPTION DE L'EMPLOI</b>
Planton, archiviste, reprographe, porte-mire.	115	du 1er au 3e mois
	118	du 4e au 8e mois
	120	à compter du 9e mois
Aide-magasinier	120	Employé chargé, sous la direction du chef d'entreprise, ou de chef magasinier de recevoir, stocker, et délivrer les marchandises.
Magasinier	145	Idem, aide-magasinier, mais tient les fiches de rentrée et de sortie de la marchandise.
Employés aux achats	170	Employé chargé de procéder aux demandes de prix auprès des fournisseurs, à la passation matérielle des commandes, à l'échange de correspondance avec eux, sans responsabilité technique ni pouvoir de décision.
Employé administratif	140	Niveau A pendant 1 an
	155	Niveau B la 2ème année
	180	Niveau C la 3ème année
		Employé capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif, tels que dépouillement et enregistrement de documents, rédaction de correspondance simple ; constitution et tenue de dossiers, livres et registres administratifs, pointage de chantier. La 3eme année est capable d'exercer certaines fonctions administratives, comptant initiative et responsabilité.
Dactylo	140	Niveau A débutant pendant 1 an
	170	Niveau B CAP ou niveau
		Employé sur machine à écrire capable de taper 30 mots mn, ayant une bonne orthographe, et présentant d'une façon satisfaisante son travail.
Aide-comptable	170	Employé ayant le CAP ou le niveau peut tenir les divers livres auxiliaires suivant les directives du comptable, employé au dépouillement des prix de revient, et peut établir un prix de revient.
Sténo-dactylo	155	Niveau A pendant 1 an
	170	Niveau B 2ème année
		Employé ayant le CAP ou le niveau, est capable de faire 80 mots/mn en sténo, et 30 mots/mn à la machine sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.
Dessinateur-détaillant	170	Employé ayant le CAP ou le niveau partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble, sait recopier un croquis.
Dessinateur en topographie	155	Niveau A pendant 1 an
	170	Niveau B la 2ème année
		Employé chargé de produire un levé topographique en faisant tous les calculs d'après le carnet de Topo.
<b>1 – EMPLOYÉS (suite)</b>		
<b>EMPLOI</b>	<b>INDICE</b>	<b>DESCRIPTION DE L'EMPLOI</b>
Opérateur-géomètre	180	Niveau A pendant 1 an
	190	Niveau B la 2ème année
		Opérateur capable d'entreprendre et de concevoir un levé de peu d'importance. Croquiseur, report complet d'un plan, topographique (planimétrie, altimétrie, écriture), calculs des surfaces élémentaires.
Clerc adjoint	140	Niveau A pendant 1 an.
	155	Niveau B la 2ème année.

<b>2 – AGENTS DE MAÎTRISE</b>		
<b>EMPLOI</b>	<b>INDICE</b>	<b>DESCRIPTION DE L'EMPLOI</b>
Agent administratif	220	Agent ayant un BEP de secrétariat ou le niveau, ou 5 ans d'ancienneté dans « employé administratif » (EMPLOYES), agent assurant les fonctions administratives exigeant plus particulièrement la recherche et la sélection des informations, collabore avec la direction, prend des responsabilités pour la rédaction de la correspondance, responsable de la partie personnel de l'entreprise (dossiers, salaires, avancement, embauche, etc...) dirige ou coordonne le travail.
Secrétaire sténo-dactylo	220 240	Niveau A pendant 2 ans Niveau B la 3 <sup>è</sup> année répondant à la définition de sténo-dactylo et possédant une instruction générale correspondant au niveau du BE collabore particulièrement avec le chef d'entreprise, le directeur ou le chef de service. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Possède un BEP du secrétariat ou niveau.
Comptable	220	Agent ayant un BEP de comptabilité ou niveau, ou 5 ans d'ancienneté d'aide comptable capable de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles et financières, de les composer, de les assembler pour pouvoir en tirer les balances, statistiques, prévisions de trésorerie etc... capable d'établir les prix de revient en collationnant les diverses dépenses, y ajouter les frais généraux relatifs à chacune d'elles et de centraliser les documents de paie.
Chef magasinier	220	Agent ayant un BEP de comptabilité ou BEPC ou niveau, ou 6 ans d'ancienneté de magasinier. Responsable d'un magasin a les connaissances pour tenir la comptabilité du magasin suivant les directives, tient les cartes de stock, établit les prix de revient moyens de sortie.
Chef de chantier	220	Ayant un BEP ou Bat-GC ou un CAP avec 6 ans d'ancienneté. Travaille avec une équipe de maximum de 10 ouvriers. Assure l'organisation et la direction d'un chantier d'ouvrages courants de moyenne importance, sait exécuter des implantations courantes. Prévoit rationnellement l'organisation de son chantier en main d'œuvre, matériaux et matériel. A la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages. Etablit des rapports journaliers.

<b>2 – AGENTS DE MAÎTRISE (suite)</b>		
<b>EMPLOI</b>	<b>INDICE</b>	<b>DESCRIPTION DE L'EMPLOI</b>
Dessinateur d'études	220 250	Niveau A débutant pendant 3 ans Niveau B la 4 <sup>ème</sup> année ayant un BEP ou BAT-GC ou un CAP avec 6 ans d'ancienneté.
Chef de brigades topo	220	Niveau BEPC ou similaire ou 4 ans dessinateur en topographie. Capable d'exécuter les levés de moyenne importance sous la responsabilité du chef de mission. Calcule une polygonale fermée. Exécute un nivellement direct (niveau chantier). Emploi et réglage des appareils (terrains et bureaux). Connaît la théorie simple des erreurs notions de photogramétrie et de stéréo-préparation.
Clerc ordinaire	220	Avec capacité en droit ou niveau.
Métreur	240	Ayant un BEP ou BAT-GC.

Chef mécanicien	250	Ayant un BEP ou CAP avec 6 ans d'ancienneté.
Chef de carrière	220	Agent assurant dans le cadre qui lui est tracé, l'organisation, l'exploitation et la bonne marche d'une carrière à ciel ouvert de moyenne importance. Doit tenir toutes les écritures s'y rapportant. Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs chefs d'équipe.
Chef d'usine d'émulsion	220	
Chef de poste de central de graves traites	220	
Chef de poste d'enrobage fixe ou mobile	220	

<b>3 – TECHNICIENS</b>		
EMPLOI	INDICE	DESCRIPTION DE L'EMPLOI
Secrétaire de direction	260	Niveau A – Bac Technique ou 2 ans du niveau B secrétaire sténo-dactylo ou niveau.
	290	Niveau B niveau DUT ou BTS. Gestion des entreprises et administratives.
Comptable	260	Niveau A – Bac Technique ou 3 ans d'ancienneté de comptable (agents de maîtrise ou niveau).
	300	Niveau B – niveau BTS. Gestion des entreprises et administratives ou 3 ans du niveau A.
Conducteur de travaux	300	Niveau A – Bac Technique
	330	Niveau B – niveau BTS en BAT-TP ou 3 ans d'ancienneté du niveau A.
Chef d'atelier	290	Niveau Bac Technique.
Chef de chantier	260	Niveau A – Bac Technique ou 3 ans d'ancienneté chef de chantiers (agents de maîtrise).
	280	Niveau B – Bac Technique ou 2 ans d'ancienneté du niveau A.
	310	Niveau C – niveau BTS BAT-TP ou 3 ans d'ancienneté du niveau B.
Dessinateur-Projeteur	280	Niveau A – Bac Technique ou 3 ans d'ancienneté comme dessinateur d'études niveau B.
	310	Niveau B – Bac Technique ou 2 ans d'ancienneté du niveau A.

<b>3 – TECHNICIENS (suite)</b>		
EMPLOI	INDICE	DESCRIPTION DE L'EMPLOI
Dessinateur-projeteur - calculateur ou technicien	340	Ayant un BTS en BAT-TP ou le niveau.
Mètreur vérificateur	330	Ayant un BTS ou DUT en bâtiment TP ou le niveau.
Chef de brigade topo ou chef de mission	330	Ayant un BTS ou similaire, ou 5 ans chef de brigade topo (agents de maîtrise). Responsabilité de chantiers capable d'exécuter les travaux de triangulation et de nivellement géodésique et calculs. Participation aux projets. Notions de photogrammétrie et de stéréopréparation.

**ANNEXES**

**A LA**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**DU**

**BÂTIMENT**

**ET DES TRAVAUX PUBLICS**



**DECISION DU 17 DECEMBRE 1976  
DE COMMISSION MIXTE PARITAIRE**

étendue par arrêté n° 2860/TLS du 14 juin 1977

La Commission Mixte Paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics, réunie le 17 décembre 1976 et composée :

d'une part,

- de représentants du Syndicat Patronal du Bâtiment et des Travaux Publics,

d'autre part,

- de représentants :

- de la Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.)
- de la Centrale des Travailleurs Autonomiste Polynésiens (C.T.A.P.)
- du Syndicat Autonome des Travailleurs de Polynésie (S.A.T.P.)
- de l'Union Territoriale des Syndicats Démocratiques (U.T.S.D.)

**A D E C I D E :**

Article 1er.- Les salaires minima des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics, tels qu'ils sont définis par la classification professionnelle annexée à l'Arrêté n°125/TLS du 10 janvier 1973 (J.O.P.F. du 31 janvier 1973 - page 45) sont fixés ainsi qu'il suit pour compter du 1er janvier 1977 :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
1ère - M.O.	122	21 146
2ème - M.F. ou M.S.	133	23 052
3ème - O.S.1	147	25 480
4ème - O.S.2	162	28 080
5ème - O.P.1	200	34 666
6ème - O.P.2	240	41 600
7ème - O.P.3	295	51 132

Article 2.- La révision des salaires minima des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics sera examinée deux fois par an par la Commission Mixte Paritaire afin que les éventuelles augmentations décidées puissent intervenir au 1er Janvier et au 1er Juillet de chaque année.

Le principe de la dégressivité de ces augmentations éventuelles est confirmé.

Article 3.- La liste des " congés exceptionnels compte tenu des coutumes " locales " fixée à l'article 22 de la Convention Collective du Bâtiment et des Travaux Publics du 18 septembre 1975 (J.O.P.F. du 22 octobre 1975- page 733) est modifiée ainsi qu'il suit :

- Mariage du travailleur : - 1 jour, jusqu'à 1 an de service  
- 3 jours, après 1 an de service
- Naissance d'un enfant (dans les 8 jours suivants la naissance) .... 3 jours

- Mariage d'un enfant ..... 1 jour
- Décès du conjoint ..... 4 jours
  
- Décès d'un ascendant ou descendant direct ..... 2 jours

Ces permissions n'entraînent aucune retenue de salaire et ne sont pas déductibles, dans la limite de dix jours par an, du congé annuel.

Article 4. - La présente décision dont la date d'effet est fixée au 1er Janvier 1977 sera déposée au Secrétariat du Tribunal du Travail, aux soins de la partie la plus diligente.

Fait à Papeete, le 17 décembre 1976

Ont signé :

- Pour le Syndicat Patronal du Bâtiment et des Travaux Publics :

MM. VOISIN J.P.  
 ROLLAND D.  
 HEINRICH J.C.  
 FAVIE J.  
 TAPARE G.  
 TIXIER E.

- Pour la Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.)

MM. TAUFU Charles  
 HART Joël  
 TIAAHU Maurice

- Pour la Centrale des Travailleurs Autonomistes Polynésiens (C.T.A.P.)

M. CERAN-JERUSALEM J.B.-H.

- Pour le Syndicat Autonome des Travailleurs de Polynésie (S.A.T.P.)

M. GOODING

- Pour l'Union Territoriale des Syndicats Démocratiques (U.T.S.D.)

M. SALVANAYAGAM Robert

VU :

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de la Polynésie Française,  
 P. BERTHOUMIEU  
 Conseiller de CE au travail et à la législation sociale

- Déposée et enregistrée au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete, le 27 décembre 1976, sous N°576-27.

**PROTOCOLE D'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 1982**  
(N° 5697/TLS)

Etendu par décision n° 221/TLS du 28 février 1983

DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS  
DE LA POLYNESIE FRANCAISE

La Commission Mixte Paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics de la Polynésie Française, réunie le 18 novembre 1982 et composée :

D'une part :

- . des représentants de la Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française (C.S.E.B.T.P.P.F.)

D'autre part :

- . des représentants des organisations syndicales de travailleurs suivantes :
  - . Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.) ;
  - . Union des Syndicats « Les Syndicats Autonomes des Travailleurs de Polynésie (U.S./S.A.T.P.) ;
  - . Centrale des Travailleurs Autonomistes Polynésiens (C.T.A.P.)

A DECIDE :

Article 1er. – Les salaires minima des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics sont fixés ainsi qu'il suit pour l'année 1983 :

Catégories professionnelles	A compter du 1er janvier 1983	A compter du 1er avril 1983	A compter du 1er juillet 1983	A compter du 1er octobre 1983
	Salaires horaires minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires horaires minimaux
1e catégorie – M.O.	320 F CP	330 F CP	341 F CP	352 F CP
2e catégorie – M.F. ou M.S.	326 F CP	336 F CP	347 F CP	358 F CP
3e catégorie – O.S. 1	332 F CP	342 F CP	353 F CP	364 F CP
4e catégorie – O.S. 2	346 F CP	357 F CP	368 F CP	379 F CP
5e catégorie – O.P. 1	412 F CP	426 F CP	439 F CP	452 F CP
6e catégorie – O.P. 2	446 F CP	461 F CP	475 F CP	490 F CP
7e catégorie – O.P. 3	497 F CP	513 F CP	529 F CP	545 F CP
8e catégorie – OHQ	552 F CP	570 F CP	587 F CP	605 F CP

Article 2. – Les salaires minimaux de la qualification « Chef d'Equipe » créée à titre provisoire par l'article 3 de la décision du 24 avril 1978 de la Commission Mixte Paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics de la

Polynésie Française sont fixés ainsi qu'il suit pour l'année 1983 :

Catégories professionnelles	A compter du 1er janvier 1983	A compter du 1er avril 1983	A compter du 1er juillet 1983	A compter du 1er octobre 1983
	Salaires horaires minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires horaires minimaux
CHEF D'EQUIPE :				
- 1er échelon	447 F CP	461 F CP	476 F CP	490 F CP
- 2e échelon	505 F CP	522 F CP	538 F CP	554 F CP
- 3e échelon	542 F CP	560 F CP	577 F CP	595 F CP

Article 3. – Dans l'attente de la mise en place de la grille indiciaire applicable aux travailleurs des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics pour l'année 1984, il est créé, à partir de la qualification OS 1 un système d'échelons correspondant au tableau ci-après :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES										
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	---	1,5	3	4,5	6	7,5	9	10,5	12	13,5

Le franchissement de chaque échelon s'effectuera tous les trois ans et correspondra à une acquisition professionnelle égale à 1,5 % du salaire de base.

La date d'application de ces échelons est fixée au 1er mai 1983.

Article 4. – Des négociations devront s'engager ultérieurement pour fixer les modalités d'application des dispositions de l'article précédent. Elles devront prévoir, en relation avec les Services Administratifs concernés (I.T.L.S. – O.M.O.) les conditions d'utilisation de la carte de travail prévue par l'arrêté n° 2 608/TLS du 15 septembre 1965.

Il appartiendra au salarié d'apporter la preuve de son ancienneté dans la profession et la catégorie professionnelle pour le classement dans les échelons créés par cet accord.

Article 5. – Le présent protocole d'accord sera déposé au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 18 novembre 1982.

Ont signé :

Pour la C.S.E.B.T.P.P.F.  
C. GUTIERREZ  
J. FAVIE  
J.P VOISIN

Pour la F.S.P.F.  
J. LALLA  
M. AHINI

Pour l'U.S./S.A.T.P.  
CHANG Teraiefa  
P. FAATUPUA

Pour la C.T.A.P.  
J.B.H. CERAN-JERUSALEMY  
A. TETUANUI

VU :  
Le chef du Service de l'inspection du travail  
et des lois sociales  
G. BLANC

**AVENANT N°1 DU 07 DECEMBRE 1983**

(N° 5 449/TLS)

Etendu par décision n° 776/TLS du 24 avril 1984

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL  
DU SECTEUR DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DE POLYNESIE  
FRANCAISE DU 18 SEPTEMBRE 1975**

Entre :

- La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française  
(C.S.E.B.T.P.P.F.)

d'une part,

Et :

- La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.) ;  
- L'Union des Syndicats Autonomistes Polynésiens ;  
- La Centrale des Travailleurs Autonomistes Polynésiens (U.S.A.P./C.T.A.P.) ;

d'autre part,

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

ARTICLE 1er. - Les dispositions du présent avenant entraînent modification de la convention collective ou des accords subséquents dans la seule mesure où ils apportent des avantages plus favorables aux travailleurs.

ARTICLE 2. - A compter du 1er janvier 1984 et sans diminution de salaire, la durée légale hebdomadaire du travail sera fixée à 39 heures ; dans les entreprises où existent des équivalences la durée réelle du travail sera réduite d'une heure par semaine.

ARTICLE 3. - A compter du 1er janvier 1984, le droit à congé payé est porté de 2 jours ouvrables à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail donnant droit à une semaine de congé supplémentaire à compter du 1er janvier 1985.

Le bénéfice de cette disposition a pour effet de porter les congés payés de 24 jours ouvrables à 30 jours ouvrables par an, soit cinq semaines.

ARTICLE 4. - Les parties renoncent au recours à la procédure de conflit collectif telle que définie par le code du travail de 1952 en cas de différend collectif.

Les modalités d'exercices du droit de grève et de lock out obéiront aux règles définies dans l'annexe I.

ARTICLE 5. - Il sera créé dans les entreprises de plus de cent (100) salariés, à partir des élections de délégués du personnel de 1984, un Comité Social d'Entreprise défini dans l'annexe II.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent (100) salariés, les délégués du personnel exerceront les attributions du Comité Social d'Entreprise telles que définies dans le présent avenant aux paragraphes A2 et A3 de l'annexe II.

ARTICLE 6. - Il sera créé dans les entreprises de plus de cent (100) salariés, à partir des élections de délégués du personnel de 1984, une Commission Consultative d'Hygiène et de Sécurité définie dans l'annexe III.

ARTICLE 7. - Dans les entreprises de plus de vingt cinq (25) salariés et, à compter du 1er janvier 1984, les syndicats représentatifs et représentés dans l'entreprise pourront désigner leur délégué syndical parmi les délégués du personnel. Ils exerceront leurs fonctions dans les conditions prévues à l'annexe IV, qui précise également les principales règles d'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

ARTICLE 8. - Dès le 1er janvier 1984, les employeurs devront rédiger les contrats de travail par écrit.

ARTICLE 9. - Dès le 1er janvier 1984, les licenciements pour faute devront respecter la procédure définie dans l'annexe V.

## ANNEXE I

### **Modalités de droit de grève ou de lock out**

#### **1. Conflit concernant une seule entreprise**

Dans un délai de trois jours francs suivant la notification du différend à l'inspecteur du travail, une commission de conciliation devra être réunie à son initiative.

A l'issue de cette réunion, un second délai de douze (12) jours ouvrables lui sera réservé. Pendant cette période, aucune grève, ni lock out ne pourra être amorcé, mais en cas de refus d'une des parties de participer à ces négociations, le droit de grève ou de lock out est ouvert à l'autre partie.

A l'expiration de cette seconde phase, et si aucune solution n'est adoptée, ni aucun calendrier de négociation n'est mis en œuvre, le droit de grève ou de lock out se trouve ouvert.

#### **2. Conflit concernant un secteur d'activité**

Dans un délai de trois (3) jours francs suivant la notification du différend à l'inspecteur du travail, une commission de conciliation devra être réunie à son initiative.

A l'issue de cette réunion de la commission, un délai de trois (3) semaines sera réservé à la conciliation.

Pendant cette période, aucune grève ni lock out ne pourra être amorcé, mais en cas de refus d'une des parties de participer à ces négociations, le droit de grève ou de lock out est ouvert à l'autre partie.

A l'expiration de cette seconde phase, et si aucune solution n'est adoptée, ni aucun calendrier de négociation n'est mis en œuvre, le droit de grève ou de lock out se trouve ouvert.

#### **3. Formes**

A l'issue des délais ci-dessus, le droit de grève se trouve ouvert.

Les salariés qui souhaitent exercer leur droit de grève peuvent l'exercer librement dans les conditions légales et réglementaires. Chaque salarié doit être en mesure d'exercer son choix individuellement sans subir de pression ni de la direction, ni des grévistes.

Les salariés grévistes sont ceux qui ne se présentent pas à leur travail. Ils sont alors considérés en absence excusée sans salaire. L'absence en cas de grève ne peut être l'occasion d'aucune sanction disciplinaire.

Par contre, des sanctions adaptées peuvent être prises en cas d'agissement tendant à entraver le libre choix des salariés et la liberté du travail, et à affecter l'outil de travail, la sécurité, l'ordre dans l'entreprise et généralement dans le cas de non respect des lois, règlements, convention collective, règlement intérieur (à l'exception des dispositions sur l'absentéisme).



<b>ANNEXE II</b>
------------------

**COMITE SOCIAL D'ENTREPRISE**

Il sera institué dans les entreprises, employant plus de cent (100) salariés, un Comité Social d'Entreprise dont les attributions, la composition et le fonctionnement sont définis ci-dessous.

**A - Attributions**

1) Le Comité Social d'Entreprise initie et contrôle la gestion des actions sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés telles que :

- les œuvres tendant à l'amélioration du bien-être (cantine ...),
- les œuvres ayant pour objet l'utilisation des loisirs,
- les institutions d'ordre éducatif, culturel ou professionnel,
- les institutions d'ordre social.

2) Le Comité Social d'Entreprise est consulté préalablement sur :

- les projets de compression de personnel,
- les changements importants de technologie susceptibles d'avoir des conséquences fondamentales sur l'emploi, la qualification et les conditions de travail du personnel,
  - les aménagements importants du temps de travail,
  - les difficultés pouvant résulter de la reprise du travail des travailleurs handicapés,
- les problèmes de formation et de perfectionnement professionnel et les programmes qui en découlent,
  - le contenu du bilan social.

3) Le Comité Social d'Entreprise est informé en cas de fusion ou de cession de l'entreprise.

## **B - Composition**

Le Comité Social d'Entreprise comprend :

- Le directeur général ou son représentant, membre de droit ;
- Le directeur administratif ou le chef du personnel, membre de droit ;
- Quatre (4) représentants des ouvriers ou employés, membres élus ;
- Un (1) représentant des Agents de maîtrise ou techniciens supérieurs, membre élu ;
- Un (1) représentant des Cadres, membre élu.

Les membres élus du Comité Social d'Entreprise sont des délégués du personnel désignés par l'ensemble des délégués du personnel de leur collègue respectif.

Dans le cas où n'existerait pas l'un de ces collègues, la composition du Comité serait réduite en conséquence.

Les membres de ce comité et leurs suppléants sont désignés pour une année, dans les dix (10) jours suivant l'élection des délégués du personnel.

Leur mandat est renouvelable.

Les membres titulaires peuvent être remplacés par leur suppléant en cas d'impossibilité justifiée.

## **C – Fonctionnement du Comité Social d'Entreprise**

- 1) Les membres du comité social d'entreprise disposent d'un crédit d'heures de trois (3) heures par mois pour l'exercice de leur mission, en dehors des heures de commission. L'utilisation effective de ces heures se fera en accord avec les chefs de service concernés.
- 2) Le comité social d'entreprise présidé par le Directeur général ou son représentant, nomme son secrétaire.
- 3) Sur convocation de son Président, le comité se réunit au minimum une (1) fois par an et au maximum une (1) fois par trimestre, sur un ordre du jour et diffusé aux membres par le Président une semaine avant la séance.

Sera également portée à l'ordre du jour toute question entrant dans le domaine de compétence de la commission et présentée par au moins 50 % des membres élus.

Les avis sont émis à la majorité des membres présents.

- 4) La contribution versée par l'entreprise, chaque année, est négociée au niveau de chacune des entreprises concernées.

Les décisions se rapportant aux dépenses pour la gestion des œuvres sociales sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents de la commission.

Les dépenses seront engagées et liquidées par la Direction générale selon le programme d'action annuel défini par la commission. Le budget annuel des œuvres sociales devra être dépensé pendant l'exercice et au plus tard à la fin du semestre suivant.

Un rapport financier sur l'utilisation des crédits alloués sera présenté par le président lors de la première séance de la commission suivant la clôture de l'exercice.

- 5) Les membres du comité social d'entreprise sont tenus au secret pour toutes les informations

et documents confidentiels dont ils ont pu avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

### ANNEXE III

#### COMMISSION CONSULTATIVE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Il sera institué dans les entreprises employant plus de cent (100) salariés, une commission d'hygiène et de sécurité.

##### **A - Composition**

La commission d'hygiène et de sécurité est composée de six (6) membres :

- Trois (3) cadres de la hiérarchie désignés par la Direction ;
- Trois (3) délégués du personnel désignés par l'ensemble des délégués du personnel.

Les membres de cette commission sont désignés pour une année. Le renouvellement intervient dans les dix (10) jours après les élections des délégués du personnel.

Les membres de la commission pourront faire participer à titre consultatif pour tout ou partie d'une réunion, des personnes concernées par un problème précis (par exemple : chef de service, ouvrier, médecin conseil, médecin du travail, ...).

L'inspecteur du travail est invité permanent.

##### **B - Attributions**

La commission consultative d'hygiène et de sécurité a pour mission de participer par ses avis à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

A cette fin, elle tient une (1) à deux (2) réunions par an au cours desquelles est examiné l'ensemble des problèmes rencontrés en la matière, et sont émis toutes propositions et tous programmes tendant à l'amélioration des conditions de sécurité ainsi que les conditions d'application des dispositions légales ou réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité. L'inspecteur du travail fournira la documentation réglementaire relative à ces matières.

La direction transmet une fois par an à la commission d'hygiène et de sécurité, un rapport sur la situation des accidents enregistrés sur les manquements constatés au respect des règles édictées dans l'entreprise concernant l'hygiène et la sécurité et sur les actions menées pour une prévention améliorée des risques.

Les avis de la commission font l'objet d'un compte rendu transmis à tous ses membres, aux délégués du personnel, et à l'inspection du travail.

A titre individuel, directement et avec l'assistance des autres délégués du personnel, les membres de la commission ont non seulement une mission d'information mais aussi une mission de sensibilisation du personnel, au respect des règles en la matière et aux programmes et actions menées pour la prévention des risques et l'amélioration des conditions de sécurité.

##### **C - Fonctionnement**

Présidée par un représentant de la direction qui assure le secrétariat, la commission consultative d'hygiène et de sécurité émet ses avis à la majorité des membres présents.

Les délégués du personnel, membres de cette commission, disposent d'un crédit d'heures de 2

heures par mois pour l'exercice de leur mission et la visite des lieux de travail.

L'utilisation de ce crédit horaire se fera avec l'accord des chefs de service concernés.

Les heures passées en réunion de commission n'entrent pas dans ce crédit d'heures et sont payées comme temps de travail effectif.

#### ANNEXE IV

### **I – DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE DU TRAVAIL**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu du code du travail.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur, pur arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement, à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical.

Dans le même but, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération dans l'exécution du travail, l'appartenance des autres travailleurs ou leur non appartenance à un syndicat déterminé.

Les travailleurs s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical, celui de la liberté de travailler et, celui du droit de propriété au sein de l'entreprise et de la profession.

Les parties contractantes considérant que l'entreprise est essentiellement un lieu de travail veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et aux règlements.

Les salariés devant participer aux travaux de commissions paritaires ou consultatives internes à l'entreprise, dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, devront obtenir auprès de leur chef de service pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absences payées comme temps de travail effectif.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la direction, préalablement à l'affichage.

## **II – REPRESENTANTS SYNDICAUX**

### **1 – Désignation**

Dans les dix (10) jours suivant l'élection des délégués du personnel, chacun des syndicats représentatifs et représentés dans l'entreprise peut désigner, pour le représenter dans la défense des intérêts syndicaux, l'un de ses délégués du personnel titulaire ou à défaut un de ses délégués suppléants.

### **2 – Missions et attributions**

La mission du représentant syndical consiste en la défense des intérêts syndicaux, en la négociation d'accords collectifs.

Les présentes dispositions ne portent pas obstacle à l'application des dispositions légales ou réglementaires relatives aux accords collectifs.

<b>ANNEXE V</b>
-----------------

### **PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR FAUTE**

Le licenciement pour faute devra obéir aux règles suivantes :

#### 1ère phase

- lettre annonçant à l'employé que l'employeur envisage de le licencier, précisant le ou les motifs du licenciement et le convoquant à une réunion d'information pour le lendemain.

Cette lettre sera notifiée directement au salarié.

- auditions du salarié, éventuellement en présence d'un délégué du personnel ou d'un employé de l'entreprise de son choix, le motif du licenciement est communiqué au salarié qui a la possibilité de s'expliquer.

#### 2ème phase

- lettre recommandée simple contenant :

la notification du licenciement,  
l'indication du ou des motifs de licenciement.

Dès le lendemain, cette lettre sera notifiée directement au salarié.

- le délai de préavis éventuel part du jour de la notification de cette lettre recommandée ou de la notification directe à l'intéressé.

En cas de licenciement pour faute lourde ou grave, cette procédure devra être respectée. Il sera alors possible à l'employeur de procéder à une mise à pied immédiate.

Le salarié qui ne sera pas présenté dans les délais pour l'audition, ne pourra pas invoquer ce manquement à la procédure.

Fait à Papeete le 7 décembre 1983

Ont signé :

Pour la C.S.E.B.T.P. :

Claude GUTIERREZ  
Jean-Pierre VOISIN  
Jacques CADET

Pour la F.S.P.F. :

Jean LALLA  
Jean-Pierre LE GAULIER

Pour l'U.S.A.P./C.T.A.P. :

Vu :

Le Chef du Service de l'Inspection du Travail  
et des Lois Sociales

G. BLANC

**EXTRAIT DE L'AVENANT N° 2 DU 20 DECEMBRE 1983,  
article 6**

Etendu par arrêté n° 22/CM du 26 septembre 1984

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL  
DU SECTEUR DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS  
DE POLYNESIE FRANCAISE DU 18 SEPTEMBRE 1975**

ENTRE :

. La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française (C.S.E.B.T.P.P.F.),  
d'une part,

ET :

. La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.),  
. L'Union des Syndicats «Les Syndicats Autonomes des Travailleurs de Polynésie » (U.S./S.A.T.P.),  
. L'Union des Syndicats Autonomistes Polynésiens (U.S.A.P.),  
. La centrale des Travailleurs Autonomistes Polynésiens (C.T.A.P.),  
d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

.../...

**Article 6. - JOURS FERIES CHOMES PAYES**

1) - Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction des traitements et salaires mensuels, bimensuels ou hebdomadaires.

Les travailleurs rémunérés à l'heure, à la journée, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait du chômage, cette indemnité est à la charge de l'employeur.

2) - Le chômage des jours fériés autres que le 1er mai ne pourra être, pour les travailleurs, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, la cause d'une réduction de leur rémunération, sous réserve qu'ils aient été présents le dernier jour de travail ouvré précédant le jour férié et le premier jour de travail ouvré qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée (congés, etc...) ou maladie dûment justifiée.

3) - Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- . 1er janvier
- . 5 mars
- . Vendredi Saint
- . Lundi de Pâques
- . 1er mai
- . Ascension
- . Lundi de Pentecôte
- . 14 juillet
- . 15 août Assomption
- . 1er Novembre Toussaint

. 11 novembre  
 . 25 décembre

- 4) - Les jours fériés chômés payés, autres que le 1er mai, seront accordés progressivement sur 2 années à tous les travailleurs des entreprises assujetties.

Pour l'année 1984

5 mars  
 Lundi de Pâques  
 Vendredi Saint  
 Ascension  
 Lundi de Pentecôte  
 Assomption  
 25 décembre, Noël.

Pour l'année 1985

1er janvier  
 14 juillet  
 Toussaint  
 11 novembre.

.../...

Fait à Papeete, le 20 décembre 1983

Pour la C.S.E.B.T.P. :  
 C. GUTIERREZ  
 J.P VOISIN

Pour la F.S.P.F. :  
 J. LALLA  
 M. LEGAULIER

Pour l'US/S.A.T.P.  
 T. CHANG

Pour l'U.S.A.P.  
 J. TEFATUA

Pour la C.T.A.P.  
 J.B.H. CERAN-JERUSALEM

VU :  
 Le chef de Service de l'Inspection du Travail  
 et des Lois Sociales  
 G. BLANC



**AVENANT N° 3 DU 18 OCTOBRE 1984**

(N° 4 094/TLS)

Etendu par arrêté n° 5/CM du 3 janvier 1985

A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL  
DU SECTEUR DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS  
DE POLYNESIE FRANCAISE DU 18 SEPTEMBRE 1975

Entre :

. La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française (C.S.E.B.T.P.P.F.)

d'une part,

Et :

- . La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.) ;
- . L'Union des Syndicats/Les Syndicats Autonomes des Travailleurs de Polynésie (US./S.A.T.P.) ;
- . L'Union des Travailleurs de Tahiti et des Îles (U.T.T.I.L.),
- . La Centrale des Travailleurs Autonomistes Polynésiens (C.T.A.P.) ;

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1er. - Le dernier alinéa de l'article 3 de la Convention Collective du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française est remplacé par les dispositions suivantes :

- « - La révision des grilles de salaire est négociée chaque année au cours du mois de septembre et concerne les salaires de l'année suivante.
- Les grilles salariales des ouvriers et chefs d'équipe sont établies trimestriellement au premier jour de chaque trimestre civil.
- Les grilles des Employés, Techniciens, Agents de maîtrise (E.T.A.M.) sont fixées semestriellement, les 1er janvier et 1er juillet. »

Article 2. - Les indices des chefs d'équipe sont relevés comme suit, à compter du 1er janvier 1985 :

- CE 1..... 1 500
- CE 2..... 1 700
- CE 3..... 1 830

Article 3. - La valeur du point, référence pour le calcul des salaires est fixée à :

- |       |    |                  |
|-------|----|------------------|
| 0,404 | au | 1er janvier 1985 |
| 0,414 | au | 1er avril 1985   |
| 0,424 | au | 1er juillet 1985 |
| 0,434 | au | 1er octobre 1985 |

Article 4. - Pour le calcul des salaires des E.T.A.M., la valeur du point est fixée à :  
670 FCP à compter du 1er janvier 1985  
700 FCP à compter du 1er juillet 1985

Article 5. - Le présent avenant sera déposé au Secrétariat du Tribunal du Travail de Papeete ;

Fait à Papeete, le 18 octobre 1984.

Pour la C.S.E.B.T.P.P.F. :  
J.P VOISIN.

Pour la F.S.P.F. :  
J. LALLA.  
J.-P. LEGAULIER.

Pour l'U.S./S.A.T.P.  
T. CHANG

Pour l'U.T.T.I.L.  
J. MAUFENE

Pour la C.T.A.P.  
J.B.H. CERAN- JERUSALEM

VU :  
Le chef de Service de l'Inspection du Travail et des Lois Sociales

G. BLANC

## DECISION DU 14 OCTOBRE 1985

(N° 3246/TLS)

Etendue par arrêté n° 90/CM du 20 janvier 1986

### DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DU 14 OCTOBRE 1985

Entre :

. La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française (C.S.E.B.T.P.P.F.),

Et :

. La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.) ;  
. L'Union des Syndicats Autonomes des Travailleurs de Polynésie (U.S.A.T.P.),

#### IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1er. – Abrogé par l'article 6 de l'avenant du 23 décembre 1996.

Article 2. – La grille indiciaire servant de base aux salaires des ouvriers du Bâtiment et des travaux publics est établie comme suit :

	MO	MS	OS1	OS2	OP1	OP2	OP3	OHQ	CE1	CE2	CE3
Indices	1035	1055	1090	1130	1330	1440	1602	1780	1500	1700	1830

Article 3. – La valeur du point, référence pour le calcul des salaires, est fixée au :

- . 1er janvier 1986 à 0,444
- . 1er avril 1986 à 0,454
- . 1er juillet 1986 à 0,464
- . 1er octobre 1986 à 0,475

Article 4. - Les salaires minima des ouvriers du bâtiment et des travaux publics sont fixés ainsi qu'il suit pour l'année 1986 :

Catégories professionnelles	A compter du 01-01-1986		A compter du 01-04-1986		A compter du 01-07-1986		A compter du 01-10-1986	
	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux
1ère catégorie MO	459,54	77 662	469,89	79 411	480,24	81 161	491,63	83 085
2ème catégorie MF ou MS	468,42	79 163	478,97	80 946	489,52	82 729	501,12	84 690
3ème catégorie OS1	483,96	81 789	494,86	83 631	505,76	85 473	517,75	87 500
4ème catégorie OS2	501,72	84 791	513,02	86 700	524,32	88 610	536,75	90 711
5ème catégorie OP1	590,52	99 798	603,82	102 045	617,12	104 293	631,75	106 766

6ème catégorie OP2	639,36	108 052	653,76	110 485	668,16	112 919	684,00	115 596
7ème catégorie OP3	711,29	120 208	727,31	122 915	743,33	125 623	760,95	128 601
8ème catégorie OHQ	790,32	133 564	808,12	136 572	825,92	139 580	845,50	142 890

Article 5. – Les salaires minimaux de la qualification «chef d'équipe », créés à titre provisoire par l'article 3 de la décision du 24 avril 1978 de la commission mixte paritaire du bâtiment et des travaux publics de la Polynésie française sont fixés ainsi qu'il suit pour l'année 1986 :

Catégories professionnelles	A compter du 01-01-1986		A compter du 01-04-1986		A compter du 01-07-1986		A compter du 01-10-1986	
	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux	Salaires horaires minimaux	Salaires mensuels minimaux
CHEF D'EQUIPE :								
1er échelon	666,00	112 554	681,00	115 089	696,00	117 624	712,50	120 41
2ème échelon	754,80	127 561	771,80	130 434	788,80	133 307	807,50	136 46
3ème échelon	812,52	137 316	830,82	140 409	849,12	143 501	869,25	146 90

Article 6. – Pour le calcul des salaires des ETAM, la valeur du point est fixée à :

- au 1er janvier 1986 ..... 730 francs,
- au 1er juillet 1986 ..... 760 francs.

Article 7. – La présente décision dont la date d'effet est fixée au 1er janvier 1986 sera déposée au Secrétariat du Tribunal du travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 14 octobre 1985.

Pour la C.S.E.B.T.P.P.F. :

Cl. GUTIERREZ

Pour la F.S.P.F. :

J. LALLA  
J.-P. LEGAULIER

Pour l'U.S.A.T.P.  
T. CHANG  
A. TETUANUI

VU : Le Chef du Service  
De l'Inspection du travail et des lois sociales

Bernard TEISSIER

**AVENANT DU 25 NOVEMBRE 1987**  
(N° 1488/TLS)

Etendu par arrêté n° 344/CM du 6 avril 1988

A LA CONVENTION DU TRAVAIL  
DU SECTEUR BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS  
(ACCORD DE SALAIRES) DU 18 SEPTEMBRE 1975

Entre :

- . La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française (C.S.E.B.T.P.P.F.),
  - . La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (C.G.P.M.E.),
- d'une part,

Et :

- . La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.),
  - . L'Union des Travailleurs de Tahiti et des îles (U.T.T.I.L.),
  - . L'Union des Syndicats Autonomes des Travailleurs de Polynésie (U.S.A.T.P.),
  - . La Confédération des Syndicats Indépendants de Polynésie (C.S.I.P.),
  - . La Confédération du Syndicat A TIA I MUA,
- d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1er. - La valeur du point dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics tel que défini à l'avenant n° 2 à la Convention Collective du Travail du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française est revalorisée de :

- 0,75% au 1er janvier 1988
- 0,75% au 1er avril 1988
- 0,25% au 1er juillet 1988
- 0,25% au 1er octobre 1988

La valeur du point est par conséquent fixée de la manière suivante :

- 0,494 à compter du 1er janvier 1988
- 0,497 à compter du 1er avril 1988
- 0,499 à compter du 1er juillet 1988
- 0,500 à compter du 1er octobre 1988

Article 2. - Il est créé à partir de la qualification OS1 un système d'échelons correspondant au tableau ci-après :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES										
Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	---	1,5	3	4,5	6	7,5	9	10,5	12	13,5

Le franchissement de chaque échelon s'effectuera tous les trois ans et correspondra à une acquisition

professionnelle égale à 1,5 % du salaire de base.

L'ancienneté requise à l'alinéa précédent s'entend du temps pendant lequel le travailleur a été occupé dans la même profession.

Il appartiendra au salarié d'apporter la preuve de son ancienneté dans la profession et la catégorie professionnelle pour le classement dans les échelons créés par cet accord.

Article 3. - La grille indiciaire servant de base pour le calcul des salaires des ouvriers du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics est établie ainsi qu'il suit :

Echelons	OS 1	OS 2	OP 1	OP 2	OP 3	OHQ
1	1.090	1.130	1.330	1.440	1.602	1.780
2	1.106	1.147	1.350	1.461	1.626	1.807
3	1.123	1.164	1.370	1.483	1.650	1.833
4	1.139	1.181	1.390	1.505	1.674	1.860
5	1.155	1.198	1.410	1.526	1.698	1.887
6	1.172	1.215	1.430	1.548	1.722	1.914
7	1.188	1.232	1.450	1.570	1.746	1.940
8	1.204	1.249	1.470	1.591	1.770	1.967
9	1.221	1.266	1.490	1.613	1.794	1.994
10	1.237	1.283	1.510	1.634	1.818	2.020

Article 4. - Les salaires minima des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics sont fixés par conséquent ainsi qu'il suit :

<b>M - O</b>								
Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1.035	511,29	86.408	514,40	86.934	516,47	87.283	517,50	87.458
PENDANT 3 MOIS								

<b>M - S</b>								
Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1.055	521,17	88.078	524,34	86.613	526,45	88.970	527,50	89.148
PENDANT 6 MOIS								

<b>OS 1</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.090	538,46	91.000	541,73	91.552	543,91	91.921	545	92.105
2	1.106	546,36	92.335	549,68	92.896	551,89	93.269	553	93.457
3	1.123	554,76	93.754	558,13	94.324	560,38	94.704	561,50	94.894
4	1.139	562,67	95.091	566,08	95.668	568,36	96.053	569,50	96.246
5	1.155	570,57	96.426	574,04	97.013	576,35	97.403	577,50	97.598

6	1.172	578,97	97.846	582,48	98.439	584,83	98.836	586	99.034
7	1.188	586,87	99.181	590,44	99.784	592,81	100.185	594	100.386
8	1.204	594,78	100.518	598,39	101.128	600,80	101.535	602	101.738
9	1.221	603,17	101.936	606,84	102.556	609,28	102.968	610,50	103.175
10	1.237	611,08	103.273	614,79	103.900	617,26	104.317	618,50	104.527

<b>OS 2</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.130	558,22	94.339	561,61	94.912	563,87	95.294	565	95.485
2	1.147	566,62	95.759	570,06	96.340	572,35	96.727	573,50	96.922
3	1.164	575,02	97.178	578,51	97.768	580,84	98.162	582	98.358
4	1.181	583,41	98.596	586,96	99.196	589,32	99.595	590,50	99.795
5	1.198	591,81	100.016	595,41	100.624	597,80	101.028	599	101.231
6	1.215	600,21	101.435	603,86	102.052	606,29	102.463	607,50	102.668
7	1.232	608,61	102.855	612,30	103.479	614,77	103.896	616	104.104
8	1.249	617,01	104.275	620,75	104.907	623,25	105.329	624,50	105.541
9	1.266	625,40	105.693	629,20	106.335	631,73	106.762	633	106.977
10	1.283	633,80	107.112	637,65	107.763	640,22	108.197	641,50	108.414

<b>OP 1</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.330	657,02	111.036	661,01	111.711	663,67	112.160	665	112.385
2	1.350	666,90	112.706	670,95	113.391	673,65	113.847	675	114.075
3	1.370	676,78	114.376	680,89	115.070	683,63	115.533	685	115.765
4	1.390	686,66	116.046	690,83	116.750	693,61	117.220	695	117.455
5	1.410	696,54	117.715	700,77	118.430	703,59	118.907	705	119.145
6	1.430	706,42	119.385	710,71	120.110	713,57	120.593	715	120.835
7	1.450	716,30	121.055	720,65	121.790	723,55	122.280	725	122.525
8	1.470	726,18	122.724	730,59	123.470	733,53	123.967	735	124.215
9	1.490	736,06	124.394	740,53	125.150	743,51	125.653	745	125.905
10	1.510	745,94	126.064	750,47	126.829	753,49	127.340	755	127.595

<b>OP 2</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.440	711,36	120.220	715,68	120.950	718,56	121.437	720	121.680
2	1.462	722,23	122.057	726,61	122.797	729,54	123.292	731	123.539
3	1.483	732,60	123.809	737,05	124.561	740,02	125.063	741,50	125.314
4	1.505	743,47	125.646	747,99	126.410	751	126.919	752,50	127.173
5	1.526	753,84	127.399	758,42	128.173	761,47	128.688	763	128.947
6	1.548	764,71	129.236	769,36	130.022	772,45	130.544	774	130.806
7	1.570	775,58	131.073	780,29	131.869	783,43	132.400	785	132.665
8	1.591	785,95	132.826	790,73	133.633	793,91	134.171	795,50	134.440
9	1.613	796,82	134.663	801,66	135.481	804,89	136.026	806,50	136.299
10	1.634	807,20	136.417	812,10	137.245	815,37	137.798	817	138.073

<b>OP 3</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.602	791,39	133.745	796,19	134.556	799,40	135.099	801	135.369
2	1.624	803,24	135.748	808,12	136.572	811,37	137.122	813	137.397
3	1.650	815,10	137.752	820,05	138.588	823,35	139.146	825	139.425
4	1.674	826,96	139.756	831,98	140.605	835,33	141.171	837	141.453
5	1.698	838,81	141.759	843,91	142.621	847,30	143.194	849	143.481
6	1.722	850,67	143.763	855,83	144.635	859,28	145.218	861	145.509
7	1.746	862,52	145.766	867,76	146.651	871,25	147.241	873	147.537
8	1.770	874,38	147.770	879,69	148.668	883,23	149.266	885	149.565
9	1.794	886,24	149.775	891,62	150.684	895,21	151.290	897	151.593
10	1.818	898,09	151.777	903,55	152.700	907,18	153.313	909	153.621

<b>O HQ</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.780	879,32	148.605	884,66	149.508	888,22	150.109	890	150.410
2	1.807	892,66	150.860	898,08	151.776	901,69	152.386	903,50	152.692
3	1.833	905,50	153.030	911,00	153.959	914,67	154.579	916,50	154.889
4	1.860	918,84	155.284	924,42	156.227	928,14	156.856	930	157.170
5	1.887	932,18	157.538	937,84	158.495	941,61	159.132	943,50	159.452
6	1.914	945,52	159.793	951,26	160.763	955,09	161.410	957	161.733
7	1.940	958,36	161.963	964,18	162.946	968,06	163.602	970	163.930
8	1.967	971,70	164.217	977,60	165.214	981,53	165.879	983,50	166.212
9	1.994	985,04	166.472	991,02	167.482	995,01	168.157	997	168.493
10	2.020	997,88	168.642	1003,94	169.666	1007,98	170.349	1010	170.690



Article 5. – La grille indiciaire servant de base pour le calcul des salaires des chefs d'équipe du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics est établie ainsi qu'il suit :

<b>CHEF D'EQUIPE</b>			
<b>ECHELON</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>C3</b>
1	1.500	1.700	1.830
2	1.523	1.726	1.857
3	1.545	1.751	1.885
4	1.568	1.777	1.912
5	1.590	1.802	1.940
6	1.613	1.828	1.967
7	1.635	1.853	1.995
8	1.658	1.879	2.022
9	1.680	1.904	2.050
10	1.703	1.930	2.077

Article 6. – Les salaires minima de la qualification « Chef d'équipe » sont fixés ainsi qu'il suit :

<b>CHEF D'EQUIPE 1ERE CATEGORIE</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.500	741	125.229	745,50	125.990	748,50	126.497	750	126.750
2	1.523	752,36	127.149	756,93	127.921	759,98	128.437	761,50	128.694
3	1.545	763,23	128.986	767,87	129.770	770,96	130.292	772,50	130.553
4	1.568	774,59	130.906	779,30	131.702	782,43	132.231	784	132.496
5	1.590	785,46	132.743	790,23	133.549	793,41	134.086	795	134.355
6	1.613	796,82	134.663	801,66	135.481	804,89	136.026	806,50	136.299
7	1.635	807,69	136.500	812,60	137.329	815,87	137.882	817,50	138.158
8	1.658	819,05	138.419	824,03	139.261	827,34	139.820	829	140.101
9	1.680	829,92	140.256	834,96	141.108	838,32	141.676	840	141.960
10	1.703	841,28	142.176	846,39	143.040	849,80	143.616	851,50	143.904

<b>CHEF D'EQUIPE 2E CATEGORIE</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.700	839,80	141.926	844,90	142.788	848,30	143.363	850	143.650
2	1.726	852,64	144.096	857,82	144.972	861,27	145.555	863	145.847
3	1.751	864,99	146.183	870,25	147.072	873,75	147.664	875,50	147.960
4	1.777	877,84	148.355	883,17	149.256	886,72	149.856	888,50	150.157
5	1.802	890,19	150.442	895,59	151.355	899,20	151.965	901	152.269
6	1.828	903,03	152.612	908,52	153.540	912,17	154.157	914	154.466
7	1.853	915,38	154.699	920,94	155.639	924,65	156.266	926,50	156.579
8	1.879	928,23	156.871	933,86	157.822	937,62	158.458	939,50	158.776
9	1.904	940,58	158.958	946,29	159.923	950,10	160.567	952	160.888
10	1.930	953,42	161.128	959,21	162.106	963,07	162.759	965	163.085

<b>CHEF D'EQUIPE 3E CATEGORIE</b>									
Echelon	Indice	Au 01-01-1988		Au 01-04-1988		Au 01-07-1988		Au 01-10-1988	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
1	1.830	904,02	152.779	909,51	153.707	913,17	154.326	915	154.635
2	1.857	917,36	155.034	922,93	155.975	926,64	156.602	928,50	156.917
3	1.885	931,19	157.371	936,85	158.328	940,62	158.965	942,50	159.283
4	1.912	944,53	159.626	950,26	160.594	954,09	161.241	956	161.564
5	1.940	958,36	161.963	964,18	162.946	968,06	163.602	970	163.930
6	1.967	971,70	164.217	977,60	165.214	981,53	165.879	983,50	166.212
7	1.995	985,53	166.555	991,52	167.567	995,51	168.241	997,50	168.578
8	2.022	998,87	168.809	1004,93	169.833	1008,98	170.518	1011	170.859
9	2.050	1012,70	171.146	1018,85	172.186	1022,95	172.879	1025	173.225
10	2.077	1026,04	173.401	1032,27	174.654	1036,42	175.155	1038,50	175.507

Article 7. – Pour le calcul des salaires des ETAM, la valeur du point est fixée ainsi qu'il suit :

- au 1er janvier 1988 ..... 791 Francs
- au 1er juillet 1988 ..... 799 Francs.

Article 8. – Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord qui sera déposé au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 25 novembre 1987.

ONT SIGNE :

Pour la Chambre Syndicale des  
Entrepreneurs du Bâtiment et des  
Travaux Publics de Polynésie Française  
(C.S.E.B.T.P.P.F.)

J.P VOISIN  
GALLOIS  
EWART

Pour la Confédération Générale des  
Petites et Moyennes Entreprises  
(C.G.P.M.E.)

S/illisible

Pour la Fédération des Syndicats de  
Polynésie Française (F.S.P.F.)

J. LALLA  
J.P. LEGAULIER

Pour l'Union des Travailleurs de  
Tahiti et des îles (U.T.T.I.L.)

J. MAUFENE

Pour l'Union des Syndicats  
Autonomes des Travailleurs de  
Polynésie (U.S.A.T.P.)  
S/illisible

Pour la Confédération A TIA I MUA

S/illisible

Pour la Confédération des Syndicats  
Indépendants de Polynésie (C.S.I.P.)

S/illisible

VU :  
L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales

J. ESCRIVE

**AVENANT DU 14 NOVEMBRE 1988**

(N° 2987/TLS)

Etendu par arrêté n° 248/CM du 16 février 1989

A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL  
DU SECTEUR DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS  
DU 18 SEPTEMBRE 1975 (ACCORD DE SALAIRES)

ENTRE

- . LA CHAMBRE SYNDICALE DES ENTREPRENEURS DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DE POLYNESIE FRANCAISE (C.S.E.B.T.P.P.F.)
- . LA CONFEDERATION GENERALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (C.G.P.M.E.),

d'une part,

ET :

- . LA FEDERATION DES SYNDICATS DE POLYNESIE FRANCAISE (F.S.P.F.) ;
- . L'UNION DES TRAVAILLEURS DE TAHITI ET DES ILES (U.T.T.I.L.),
- . L'UNION DES SYNDICATS AUTONOMES DES TRAVAILLEURS DE POLYNESIE (U.S.A.T.P.),
- . LA CONFEDERATION DES SYNDICATS INDEPENDANTS DE POLYNESIE (C.S.I.P.),
- . LA CONFEDERATION DU SYNDICAT A TIA I MUA ,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1er. - La valeur du point dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics tel que défini à l'avenant n°2 à la Convention Collective du Travail du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française est revalorisée de :

- 0,6 au 1er janvier 1989,
- 0,5 au 1er avril 1989,
- 0,5 au 1er juillet 1989,
- 0,7 au 1er octobre 1989.

La valeur du point est, par conséquent, fixée de la manière suivante :

- 0,503 à compter du 1er janvier 1989,
- 0,506 à compter du 1er avril 1989,
- 0,508 à compter du 1er juillet 1989,
- 0,512 à compter du 1er octobre 1989.

Article 2. - Il est créé à partir de la qualification OS1 un système d'échelons correspondant au tableau ci-après :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES										
ECHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		1,5	3	4,5	6	7,5	9	10,5	12	13,5

Le franchissement de chaque échelon s'effectuera tous les trois ans et correspondra à une acquisition professionnelle égale à 1,5% du salaire de base.

L'ancienneté requise à l'alinéa précédent s'entend du temps pendant lequel le travailleur a été occupé dans la même profession.

Il appartiendra au salarié d'apporter la preuve de son ancienneté dans la profession et la catégorie professionnelle pour le classement dans les échelons créés par cet accord.

Article 3. - La grille indiciaire servant de base pour le calcul des salaires des ouvriers du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics est établie ainsi qu'il suit :

Echelons	OS 1	OS 2	OP 1	OP 2	OP 3	OHQ
1	1.090	1.130	1.330	1.440	1.602	1.780
2	1.106	1.147	1.350	1.461	1.626	1.807
3	1.123	1.164	1.370	1.483	1.650	1.833
4	1.139	1.181	1.390	1.505	1.674	1.860
5	1.155	1.198	1.410	1.526	1.698	1.887
6	1.172	1.215	1.430	1.548	1.722	1.914
7	1.188	1.232	1.450	1.570	1.746	1.940
8	1.204	1.249	1.470	1.591	1.770	1.967
9	1.221	1.266	1.490	1.613	1.794	1.994
10	1.237	1.283	1.510	1.634	1.818	2.020

Article 4. - Les salaires minima des ouvriers du Bâtiment et des Travaux Publics sont fixés par conséquent, ainsi qu'il suit :

<b>M - O</b>								
PENDANT 3 MOIS								
Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
	Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1.035	520,61	87.982	523,19	88.420	525,78	88.857	529,40	89.469

<b>M - S</b>								
PENDANT 6 MOIS								
Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
	Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1.055	530,67	89.682	533,30	90.128	535,94	90.574	539,63	91.198

<b>O - S - 1</b>									
Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.090	548,27	92.658	551	93.118	553,72	93.579	557,54	94.223
2	1.106	556,32	94.018	559,08	94.485	561,85	94.952	565,72	95.607
3	1.123	564,87	95.463	567,68	95.937	570,48	96.412	574,41	97.076
4	1.139	572,92	96.823	575,76	97.304	578,61	97.785	582,60	98.459
5	1.155	580,97	98.183	583,85	98.671	586,74	99.159	590,78	99.842
6	1.172	589,52	99.628	592,45	100.123	595,38	100.619	599,48	101.312
7	1.188	597,56	100.988	600,53	101.490	603,50	101.992	607,66	102.695

8	1.204	605,61	102.348	608,62	102.857	611,63	103.366	615,85	104.078
9	1.221	614,16	103.794	617,22	104.309	620,27	104.825	624,54	105.548
10	1.237	622,21	105.154	625,30	105.676	628,40	106.199	632,73	106.931

<b>O - S - 2</b>									
Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.130	568,39	96.058	571,22	96.535	574,04	97.013	578	97.681
2	1.147	576,94	97.503	579,81	97.988	582,68	98.472	586,69	99.151
3	1.164	585,49	98.948	588,40	99.440	591,31	99.932	595,39	100.620
4	1.181	594,04	100.393	597	100.892	599,95	101.391	604,08	102.090
5	1.198	602,59	101.838	605,59	102.345	608,58	102.851	612,78	103.559
6	1.215	611,15	103.284	614,18	103.797	617,22	104.310	621,47	105.029
7	1.232	619,70	104.729	622,78	105.249	625,86	105.770	630,17	106.498
8	1.249	628,25	106.174	631,37	106.701	634,49	107.229	638,86	107.968
9	1.266	636,80	107.619	639,96	108.154	643,13	108.689	647,56	109.437
10	1.283	645,35	109.064	648,56	109.606	651,76	110.148	656,25	110.907

<b>O - P - 1</b>									
Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.330	668,99	113.059	672,32	113.621	675,64	114.183	680,30	114.970
2	1.350	679,05	114.759	682,43	115.330	685,80	115.900	690,53	116.699
3	1.370	689,11	116.460	692,54	117.038	695,96	117.617	700,75	118.428
4	1.390	699,17	118.160	702,65	118.747	706,12	119.334	710,99	120.156
5	1.410	709,23	119.860	712,75	120.456	716,28	121.051	721,22	121.885
6	1.430	719,29	121.560	722,87	122.164	726,44	122.768	731,45	123.614
7	1.450	729,35	123.260	732,98	123.873	736,60	124.485	741,68	125.343
8	1.470	739,41	124.960	743,09	125.581	746,76	126.202	751,91	127.072
9	1.490	749,47	126.660	753,20	127.290	756,92	127.919	762,13	128.801
10	1.510	759,53	128.361	763,31	128.999	767,08	129.637	772,37	130.530

<b>O - P - 2</b>									
Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.440	724,32	122.410	727,92	123.018	731,52	123.617	736,56	124.479
2	1.462	735,39	124.280	739,04	124.898	742,70	125.516	747,81	126.380
3	1.483	745,95	126.065	749,66	126.692	753,36	127.319	758,55	128.196

4	1.505	757,02	127.936	760,78	128.571	764,54	129.207	769,81	130.097
5	1.526	767,58	129.721	771,39	130.365	775,21	131.010	780,55	131.913
6	1.548	778,64	131.591	782,51	132.245	786,38	132.899	791,80	133.815
7	1.570	789,71	133.461	793,63	134.124	797,56	134.788	803,06	135.716
8	1.591	800,27	135.246	804,25	135.918	808,23	136.591	813,80	137.532
9	1.613	811,34	137.116	815,37	137.798	819,40	138.479	825,05	139.433
10	1.634	821,90	138.901	825,99	139.592	830,07	140.282	835,79	141.249

**O - P - 3**

Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.602	805,81	136.181	809,81	136.858	813,82	137.535	819,42	138.482
2	1.624	816,87	138.051	820,93	138.738	824,99	139.424	830,68	140.384
3	1.650	829,95	140.262	834,08	140.959	838,20	141.656	843,98	142.632
4	1.674	842,02	142.302	846,21	143.009	850,39	143.716	856,25	144.706
5	1.698	854,09	144.342	858,34	145.059	862,58	145.777	868,53	146.781
6	1.722	866,17	146.382	870,47	147.110	874,78	147.837	880,80	148.856
7	1.746	878,24	148.422	882,60	149.160	886,97	149.898	893,08	150.930
8	1.770	890,31	150.462	894,74	151.210	899,16	151.958	905,36	153.005
9	1.794	902,38	152.503	906,87	153.261	911,35	154.018	917,63	155.080
10	1.818	914,45	154.543	919	155.311	923,54	156.079	929,91	157.154

**O - H - Q**

Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.780	895,34	151.312	899,79	152.065	904,24	152.817	910,47	153.869
2	1.807	908,92	153.608	913,44	154.371	917,96	155.135	924,28	156.203
3	1.833	922	155.818	926,58	156.592	931,16	157.367	937,58	158.451
4	1.860	935,58	158.113	940,23	158.899	944,88	159.685	951,39	160.785
5	1.887	949,16	160.408	953,88	161.205	958,60	162.003	965,20	163.119
6	1.914	962,74	162.703	967,53	163.512	972,31	164.321	979,01	165.453
7	1.940	975,82	164.914	980,67	165.733	985,52	166.553	992,31	167.700
8	1.967	989,40	167.209	994,32	168.040	999,24	168.871	1.006,12	170.034
9	1.994	1.002,98	169.504	1.007,97	170.346	1.012,95	171.189	1.019,93	172.368
10	2.020	1.016,06	171.714	1.021,11	172.568	1.026,16	173.421	1.033,23	174.616

Article 5. – La grille indiciaire servant de base pour le calcul des salaires des chefs d'équipe du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics est établie ainsi qu'il suit :

<b>CHEF D'EQUIPE</b>			
ECHELON	C1	C2	C3
1	1.500	1.700	1.830
2	1.523	1.726	1.857
3	1.545	1.751	1.885
4	1.568	1.777	1.912
5	1.590	1.802	1.940
6	1.613	1.828	1.967
7	1.635	1.853	1.995
8	1.658	1.879	2.022
9	1.680	1.904	2.050
10	1.703	1.930	2.077

Article 6. – Les salaires minima de la qualification « Chef d'équipe » sont fixés ainsi qu'il suit :

<b>CHEF D'EQUIPE 1ERE CATEGORIE</b>									
Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.500	754,50	127.511	758,25	128.144	762	128.778	767,25	129.665
2	1.523	766,07	129.466	769,88	130.109	773,68	130.753	779,01	131.653
3	1.545	777,14	131.336	781,00	131.989	784,86	132.641	790,27	133.555
4	1.568	788,70	133.291	792,62	133.953	796,54	134.616	802,03	135.543
5	1.590	799,77	135.161	803,75	135.833	807,72	136.505	813,29	137.445
6	1.613	811,34	137.116	815,37	137.798	819,40	138.479	825,05	139.433
7	1.635	822,41	138.986	826,49	139.677	830,58	140.368	836,30	141.335
8	1.658	833,97	140.942	838,12	141.642	842,26	142.343	848,07	143.323
9	1.680	845,04	142.812	849,24	143.522	853,44	144.231	859,32	145.225
10	1.703	856,61	144.767	860,87	145.486	865,12	146.206	871,08	147.213



<b>CHEF D'EQUIPE 2E CATEGORIE</b>									
Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.700	855,10	144.512	859,35	145.230	863,60	145.948	869,55	146.954
2	1.726	868,18	146.722	872,49	147.451	876,81	148.181	882,85	149.201
3	1.751	880,75	148.847	885,13	149.587	889,51	150.327	895,64	151.363
4	1.777	893,83	151.057	898,27	151.808	902,72	152.559	908,94	153.610
5	1.802	906,41	153.183	910,91	153.944	915,42	154.705	921,72	155.771
6	1.828	919,48	155.393	924,05	156.165	928,62	156.937	935,02	158.019
7	1.853	932,06	157.518	936,69	158.301	941,32	159.084	947,81	160.180
8	1.879	945,14	159.728	949,83	160.522	954,53	161.316	961,11	162.427
9	1.904	957,71	161.853	962,47	162.658	967,23	163.462	973,90	164.588
10	1.930	970,79	164.064	975,62	164.879	980,44	165.694	987,20	166.836

<b>CHEF D'EQUIPE 3E CATEGORIE</b>									
Echelon	Indice	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
		Au 01/01/1989		Au 01/04/1989		Au 01/07/1989		Au 01/10/1989	
1	1.830	920,49	155.563	925,07	156.336	929,64	157.109	936,05	158.192
2	1.857	934,07	157.858	938,71	158.643	943,36	159.427	949,86	160.526
3	1.885	948,16	160.238	952,87	161.035	957,58	161.831	964,18	162.946
4	1.912	961,74	162.533	966,52	163.341	971,30	164.149	977,99	165.280
5	1.940	975,82	164.914	980,67	165.733	985,52	166.553	992,31	167.700
6	1.967	989,40	167.209	994,32	168.040	999,24	168.871	1.006,12	170.034
7	1.995	1.003,49	169.589	1.008,47	170.432	1.013,46	171.275	1.020,44	172.455
8	2.022	1.017,07	171.884	1.022,12	172.738	1.027,18	173.593	1.034,25	174.789
9	2.050	1.031,15	174.264	1.036,28	175.130	1.041,40	175.997	1.048,58	177.209
10	2.077	1.044,73	176.560	1.049,92	177.437	1.055,12	178.315	1.062,39	179.543

Article 7. – Pour le calcul des salaires des E.T.A.M., la valeur du point est revalorisée de :

- 1,1 % au 1er janvier 1989,
- 1,1 % au 1er juillet 1989,

et est, par conséquent, fixée de la manière suivante :

- au 1er janvier 1989 ..... 808 francs,
- au 1er juillet 1989 ..... 817 francs.

Article 8. – Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord qui sera déposé au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 1er décembre 1988

## ONT SIGNE :

Pour la Chambre Syndicale des  
 Entrepreneurs du Bâtiment et des  
 Travaux Publics de Polynésie Française  
 (C.S.E.B.T.P.P.F.)  
 J.P VOISIN

Pour la Fédération des Syndicats  
 de Polynésie Française (FSPF)  
 J. LALLA  
 C. HELME

Pour la Confédération Générale des  
 Petites et Moyennes Entreprises  
 (C.G.P.M.E.)  
 J.P. LEHEBEL  
 R. ALY

Pour l'Union des Travailleurs de  
 Tahiti et des îles (U.T.T.I.L.)  
 J. MAUFENE

Pour l'Union des Syndicats  
 Autonomes des Travailleurs de  
 Polynésie (U.S.A.T.P.)  
 A. TETUANUI

Pour la Confédération  
 A TIA I MUA

R. OLDHAM

Pour la Confédération des  
 Syndicats Indépendants de  
 Polynésie (C.S.I.P.)  
 C. LEGAYIC

VU :

L'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales

G. BOURGET

**AVENANT DU 2 SEPTEMBRE 1992**  
(N° 2313/IT)

Etendu par arrêté n° 1177/CM du 21 octobre 1992

ENTRE :

- . La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics de Polynésie Française (C.S.E.B.T.P.) ;
- . La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (C.G.P.M.E.)  
d'une part,

ET :

- . L'Union des Syndicats Autonomes des Travailleurs de Polynésie/Force Ouvrière (U.S.A.T.P./F.O.) ;
- . Le syndicat OTAHI ;
- . La Fédération des Syndicats de Polynésie Française (F.S.P.F.),  
d'autre part,

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

Article 1er. – Les salaires du personnel ouvrier dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics sont revalorisés de la façon suivante :

- Une augmentation de 0,5 % interviendra au 1er octobre 1992
- Une augmentation de 1 % interviendra au 1er janvier 1993.

Article 2. – Compte tenu de la grille de salaires en vigueur dans le secteur, les salaires minima des ouvriers et chefs d'équipe du Bâtiment et des Travaux Publics sont fixés ainsi qu'il suit en annexe.

Article 3. – L'augmentation de grille salariale ainsi créée au 1er octobre 1992 par l'augmentation de 0,5 % qui intervient à cette date constitue désormais la grille de base et de référence pour les négociations à venir.

L'augmentation de 1% à compter du 1er janvier 1993 est considérée comme à valoir sur les augmentations de l'année 1993.

Article 4. – La valeur du point ETAM est revalorisée de :

- 0,5 % au 1er octobre 1992
- 1 % au 1er janvier 1993.

La valeur du point ETAM s'établira en conséquence ainsi :

- 871 FCP au 1er octobre 1992
- 879 CFP au 1er janvier 1993.

Article 5. – Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord à l'ensemble des

entreprises du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics.

Article 6. – Le présent accord conclu conformément aux dispositions de la délibération n° 91.3 AT du 16 janvier 1991 sera déposé auprès de l'Inspection du Travail et du Greffe du Tribunal du Travail.

Fait à Papeete, le 2 septembre 1992.

Pour la C.S.E.B.T.P. :

B. GALLOIS  
J.P. VOISIN  
R. EWART

Pour la C.G.P.M.E. :

R. LOUIS

Pour le syndicat OTAHI :

L. TIFFENAT  
A. BENNETT

Pour l'U.S.A.T.P./F.O. :

A. TETUANUI  
M. TAU  
A. FIRUU  
M. TARAIHAU  
E. CHIN CHI-EN

Pour la F.S.P.F. :

J. MAUFENE

J.-P. AYGALENT,  
Directeur adjoint du travail.

## AVENANT DU 20 DECEMBRE 1994

Etendu par arrêté n° 247/CM du 6 mars 1995

### A LA CONVENTION COLLECTIVE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

ENTRE

- . La Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics ;
  - . La Chambre Syndicale du Génie Civil et des Travaux Publics,
- d'une part,

ET :

- . La Confédération A TIA I MUA ;
- . La Fédération des Syndicats de Polynésie Française ;
- . L'OTAHI ,

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1er. – Augmentation de salaires en 1995

Compte tenu du niveau d'activité très réduit de la branche professionnelle et afin de préserver autant que possible l'emploi dans les entreprises du secteur, il est convenu que les salaires minima conventionnels seront augmentés à compter du 1er janvier 1995 de 0,5 %.

Dans le courant du mois de juin 1995, la commission mixte se réunira à nouveau pour étudier les possibilités d'augmentation de salaire sur le deuxième semestre de l'année en fonction de la situation économique et du niveau d'activité du secteur et l'évolution de l'indice des prix de détail.

Article 2. – Révision de la convention collective

Dès le début du deuxième semestre de l'année 1995, la commission mixte du bâtiment et des travaux publics sera réunie afin d'entamer la révision de la convention collective.

Lors de la première réunion de cette commission, seront définis le calendrier des négociations et l'objet des révisions envisagées. Les partenaires sociaux communiqueront à cet effet aux autres membres de la commission leurs propositions.

Article 3. – Observatoire du bâtiment et des travaux publics

Les organisations signataires du présent accord seront invitées à participer en tant qu'observateur aux réunions que l'observatoire du bâtiment et des travaux publics organisera au cours des mois à venir afin d'améliorer la connaissance que les partenaires sociaux pourront avoir de l'activité du secteur du bâtiment et des travaux publics.

Fait à Papeete, le 20 décembre 1994.

Pour la C.S.B.T.P. :  
M. ANESTIDES

Pour l'OTAHI :  
Teamio TUARAU

Pour la F.S.P.F. :

Pour la C.S.G.C.T.P.  
M. BOULAY

Pour A TIA I MUA :  
Hiro TEFAARERE  
Bruno SANDRAS  
Ralph TAAVIRI

Calixte HELME  
Germain COULON

## AVENANT DU 23 décembre 1996

A LA CONVENTION COLLECTIVE  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Étendu par arrêté n° 189/CM du 17 février 1997

### ACCORD DE SALAIRES POUR LES ANNEES 1997 ET SUIVANTES

Entre,

- La C.S.E.B.T.P. (Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics),  
d'une part,

Et :

- L'Union des Syndicats Affiliés des Travailleurs de Polynésie/Force Ouvrière,  
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er : Pour l'année 1997, la grille des salaires minima conventionnels du secteur du bâtiment et des travaux publics évoluera par application aux salaires de la grille conventionnelle en vigueur, des taux suivants :

- au 1er Janvier 1997 : 1,6 %, ce qui correspond aux salaires des tableaux ci-joints.

Article 2 : Sauf accords particuliers négociés dans les entreprises, les augmentations individuelles de salaires par catégorie professionnelle pour l'année 1997, ne pourront être inférieures aux augmentations en valeur absolue des salaires des grilles minima des catégories professionnelles correspondantes, indiquées dans les tableaux ci-joints.

Article 3 : Pour l'année 1998, l'évolution des grilles de salaires minima sera fixée automatiquement par application de la variation en pourcentage de l'indice des prix de détail à la consommation familiale constatée dans les conditions suivantes :

- au 1er Janvier : variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation familiale (I.D.P.C.F.) constatée du mois d'Octobre 1996 inclus au mois de Septembre 1997 inclus ;

- au 1er Juillet : variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation familiale (I.D.P.C.F.) constatée du mois d'Octobre 1997 inclus au mois de Mars 1998 inclus.

Sauf accords particuliers négociés dans les entreprises, les augmentations individuelles de salaires par catégorie professionnelle ne pourront être inférieures aux augmentations en valeur absolue des salaires des grilles minima des catégories correspondantes, telles que définies précédemment.

Article 4 : A compter du 1er Janvier 1999, l'évolution des grilles de salaires minima sera fixé automatiquement par application de la variation en pourcentage de l'indice des prix de détail à la consommation familiale constatée dans les conditions suivantes :

- au 1er Janvier : variation en pourcentage constatée de l'indice des prix à la consommation familiale du mois d'Octobre précédent inclus par rapport à celui du mois de Mars précédent inclus ;
- au 1er Juillet : variation en pourcentage constatée de l'indice des prix à la consommation familiale du mois de Mars précédent inclus par rapport à celui du mois d'Octobre de l'année précédente inclus.

Sauf accords particuliers négociés dans les entreprises, les augmentations individuelles de salaires par catégorie professionnelle ne pourront être inférieures aux augmentations en valeur absolue des salaires des grilles minima des catégories correspondantes, telles que définies précédemment.

Article 5 : Le présent accord est applicable aux employés, techniciens et agents de maîtrise (E.T.A.M.).

Article 6 : Les conditions de révision des salaires conventionnels telles que définies par l'avenant n° 2 (n° 3246 TLS) de la convention collective du bâtiment et des travaux publics sont abrogées à compter du 1er janvier 1997.

Article 7 : En application des dispositions de la délibération n° 96-109 APF du 12 septembre 1996 :

A compter du 1er janvier 1997, l'évolution des primes, indemnités et allocations diverses prévues par la convention collective ou les accords d'entreprise s'établira sur la base de la variation des prix de détail à la consommation familiale, constatée du mois d'octobre 1995 inclus à septembre 1996 inclus.

Pour ce qui concerne l'indemnité de panier, la contribution au repas, la référence d'évolution se fera sur l'indice des prix de détail alimentaire.

Pour les années suivantes, il sera fait application des mêmes modalités, à savoir :

Des indices d'octobre de l'année n-2 inclus à septembre de l'année n-1 inclus.

Article 8 : Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord qui sera déposé au Greffe du Tribunal du Travail de Papeete.

Fait à Papeete, le 23 décembre 1996.

Pour la C.S.E.B.T.P. :  
L. BUSSY

Pour l'U.S.A.T.P./F.O. :  
Pierre FREBAULT



## AVENANT DU 20 SEPTEMBRE 1999

A LA CONVENTION COLLECTIVE  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Non étendu

Entre :

La Chambre Syndicale des Métiers du Génie Civil et des Travaux Publics

d'une part,

Et :

La Confédération des Syndicats des Travailleurs de Polynésie/Force Ouvrière (CSTP/FO)

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article 1er : Majoration de salaire

Le salaire horaire à prendre en considération pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires s'entend du salaire effectivement perçu par le travailleur intéressé, y compris les avantages en nature et les accessoires de salaires ayant le caractère d'une rémunération qui lui sont normalement attribués.

Pour les travailleurs à salaire mensuel, le salaire horaire à prendre en considération est calculé dans les mêmes conditions sur la base de 169 heures par mois.

Exemple :

Salaire minimum conventionnel en F CFP (OS1, 3e échelon au 01/01/99) :

- Salaire minimum pour 169 heures ..... = 114.063 ;
- Taux horaire ..... = 674,93 ;
- Ancienneté..... = 7 ans.

Calcul du taux horaire soumis à majoration en F CFP :

- Salaire de base .....	= 114.063
- Ancienneté (7% x 114.063) .....	= 7.985
- Prime de panier (500 x 22 j) .....	= 11.000
- Indemnité de déplacement ou de transport (200 x 22 j).....	= 4.400
	137.448

Taux soumis à majoration :  $\frac{137.448}{169} = 813,30$  F CFP/H

### Article 2 : Jours fériés, chômés et payés.

A compter de l'année 2000 la fête de l'Autonomie Interne (29 juin) et le 8 Mai seront chômés et payés.

Les jours déclarés fériés par arrêté du Gouvernement ou par délibération de l'Assemblée de la Polynésie Française seront automatiquement intégrés dans la liste des jours fériés et seront chômés et payés.

Article 3 : Le présent avenant dont la date d'effet est fixée au 1er janvier 2000 sera déposé au Greffe du Tribunal de Papeete.

Article 4 : Les parties conviennent de demander l'extension de l'avenant.

Fait à Papeete, le 20 septembre 1999.

Pour la Chambre Syndicale des  
Métiers du Génie Civil et des  
Travaux Publics :

Daniel PALACZ

Pour la Confédération des  
Travailleurs de Polynésie/Force  
Ouvrière :

Pierre FREBAULT

**EXTRAIT DE L'AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2003,  
article 3**

A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL  
DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Etendu par arrêté n° 579/CM du 31 mars 2004

Entre :

La Chambre Syndicale des Métiers du Génie Civil et des Travaux Publics (C.S.M.G.C.T.P.),  
d'une part,

Et :

- La Confédération des Syndicats des Travailleurs Polynésiens/Force Ouvrière (C.S.T.P./F.O.) ;  
- La Confédération des Syndicats Indépendants de Polynésie (C.S.I.P.),  
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

.../...

Article 3 : L'indemnité de panier a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise de déjeuner en dehors de la résidence habituelle du salarié.

L'indemnité de panier n'est pas due par l'employeur pour le personnel administratif ou lorsque :

- le salarié dispose d'un temps suffisant (au moins une heure) pour lui permettre de prendre son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le lieu d'activité et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de panier ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de panier.

Dans tous les autres cas, l'indemnité de panier est due.

Sous réserve d'accord d'entreprise plus favorable, cette indemnité est fixée à :

- 350 F CFP/jour à compter du 1er janvier 2004 ; \*
- 500 F CFP/jour à compter du 1er janvier 2005. \*

.../...

Fait à Papeete, le 25 novembre 2003.

Pour la C.S.M.G.C.T.P. :

Daniel PALACZ.

Pour la C.S.I.P. :

Cyril LEGAYIC.

Pour la C.S.T.P./F.O. :

Pierre FREBAULT.

\* - Cette indemnité de panier est applicable à toutes les entreprises affiliées à la C.S.M.G.C.T.P.

- Pour les autres entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics, les dates d'application sont les suivantes :
  - 350 F CFP/jour à compter du 1er juillet 2004 ;
  - 500 F CFP/jour à compter du 1er juillet 2005.