

Mines (activités minières) de Guyane

IDCC 2025

Convention collective départementale du 9 juillet 1998

[Étendue par arrêté du 11 janvier 1999, JO 20
janvier 1999]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GSMG ;

Forage Major ;

Guyanor Ressources SA ;

APOGE ;

ASARCO.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

UD-CFTC ;

UNSA

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est conclu en application du chapitre III du titre III du livre I^{er} du code du travail.

Il s'applique avec ses annexes à l'ensemble du territoire de la Guyane française.

Il règle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres de toutes les activités d'extraction de tous minerais, métaux et pierres précieuses, de toutes les activités annexes de prospection et de traitement de minerais, en particulier répertoriées comme ci-après à la nomenclature d'activités française (NAF 93) :

— 132 Z : extraction de minerais de métaux non ferreux.

Article 2 Droit syndical et liberté d'opinion

a) Les employeurs 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 pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine sociale ou raciale du travailleur, pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail, et notamment l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de leurs adhérents, à en assurer le respect intégral ;

b) Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la présente convention seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, indemnisation, etc.) il conviendra de faciliter cette participation ;

c) Au cas où des salariés desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés ;

d) Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans un délai d'un mois, d'une convocation écrite émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à l'activité.

Article 3 Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis

*Mod. par Avenant n° 1, 3 mai 2005, étendu par arr. 8
févr. 2006, JO 21 févr.*

1 Embauchage

Les employeurs sont tenus de notifier à l'agence locale de l'emploi, ou à défaut au maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise.

Ils peuvent toujours recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou feuille d'embauchage signée par le patron et par le salarié, et indiquant notamment l'établissement ou le lieu de travail, lorsque l'établissement en comporte plusieurs, le titre, la fonction ou l'emploi de l'intéressé, la catégorie à laquelle il est affecté, son coefficient hiérarchique et sa rémunération horaire de base.

Tout changement dans ces conditions d'entrée fera l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

Pour chaque embauchage, l'employeur fera procéder à l'examen médical conformément à la législation en vigueur.

(Avenant n° 1, 3 mai 2005, étendu) Tout salarié arrivant dans le département de la Guyane doit disposer immédiatement d'un domicile de son choix correspondant aux critères du troisième point du premier paragraphe de l'article 2 de l'avenant n° 1 du 3 mai 2005. Il

lui est toutefois ouvert la possibilité d'une domiciliation provisoire au siège de son employeur.

2

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à :

- pour les ouvriers : 1 mois ;
- pour les ETAM : 2 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois.

Pendant toute la durée de la période d'essai, chacune des deux parties peut mettre librement fin à la période d'essai, sans préavis.

Toute journée commencée sera payée.

3

Rupture du contrat et préavis ou délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé, sauf cas de faute grave, sera la suivante :

Pour les ouvriers :

- jusqu'à 2 ans d'ancienneté : préavis réciproque d'un mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté :
- préavis de licenciement : 2 mois ;
- préavis de démission : 1 mois.

Pour les ETAM :

- jusqu'à 2 ans d'ancienneté : préavis réciproque d'un mois ;
- à partir de 2 ans d'ancienneté :
- préavis de licenciement : 2 mois ;
- préavis de démission : 1 mois.

Pour les cadres :

- préavis réciproque de 3 mois.

Pendant la période de préavis, les salariés seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail :

- pendant 2 heures par jour ou 1 semaine par mois.

Les heures ainsi perdues pour recherche d'emploi seront payées sur la base du salaire effectif, sauf en cas de démission.

4

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux licenciés avant l'âge de 65 ans, ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale, et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois par année d'ancienneté ;

— à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois par années d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

5

Absences

a) Pour accidents du travail ou maladies professionnelles :

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera au regard de l'ancienneté comme temps de présence effectif.

b) Pour maladie :

Dans le cas de maladie, le droit, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, le salarié aura droit à une priorité de réembauche à la fin de sa maladie sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette réembauche sera assurée dans l'emploi de la catégorie à laquelle appartenait le salarié ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Lors de sa réembauche, le salarié bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie.

6

Licenciements

a) Licenciements individuels :

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur convoquera l'intéressé qui conserve la faculté de se faire accompagner par un délégué du personnel ou, dans les établissements n'occupant pas plus de 10 salariés, par un salarié de son choix ou par le conseiller du salarié figurant sur la liste fixée par le préfet.

b) Licenciements collectifs :

Aucun licenciement collectif pour cause de diminution d'activité ne pourra avoir lieu avant épuisement des possibilités d'utilisation du personnel en place, consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel là où il en existe.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans le mois qui suit le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment, et ceci pendant une durée d'un an (2 ans après 12 mois de présence).

Article 4

Représentation du personnel et oeuvres sociales de l'entreprise

1

Délégués et comités d'entreprise

Dans chaque établissement, il est institué des délégués du personnel et un comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions où l'exige la loi.

Le seuil de mise en place des délégués du personnel est ramené à 9 salariés.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps perdu sera payé au salaire effectif.

Pour exercer leurs fonctions de représentants du personnel et conformément à la loi, les intéressés disposeront d'un nombre d'heures payées dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 15 heures par mois pour les délégués du personnel, 20 heures pour les membres du comité d'entreprise.

2

oeuvres sociales

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des oeuvres sociales fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Les crédits prévus à ce budget seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les parties recommandent l'institution de telles

oeuvres, ou la participation à des oeuvres interentreprises.

Article 5

Classification et catégories

1

Classification

Les métiers de la branche sont répertoriés en 4 filières et 2 sous-filières.

Ces filières sont les suivantes :

1. Filière Exploration ;
2. Filière Exploitation :
 - sous-filière Traitement ;
 - sous-filière Extraction ;
3. Filière Moyens généraux ;
4. Filière Administration.

2

Hiérarchie professionnelle

La classification générale en catégories est annexée à la présente convention.

La hiérarchie professionnelle exprimée en niveaux figure en annexe à la présente convention.

La classification et la hiérarchie professionnelles sont établies sur le plan professionnel et régional.

Les définitions indiquées par cette classification servent de point de repère pour classer les tâches qui n'y figurent pas.

3

Définitions

Les filières comportent des définitions pour les différentes tâches par catégorie.

Les définitions figurent en annexe au présent accord.

Dispositions diverses

1. Le présent accord sera déposé à la direction du travail de Cayenne en vue de son extension. Il constitue le premier volet de la convention collective régionale de travail des activités minières.

2. Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y accéder par simple déclaration adressée par pli recommandé à toutes les organisations signataires.

ANNEXES

Classification

Filière exploration

OUVRIERS	
1 ^{er} niveau	Manoeuvre Manoeuvre confirmé Aide-sondeur
2 ^e niveau	Ouvrier spécialisé en exploration
3 ^e niveau	Ouvrier qualifié en exploration
ETAM	
1 ^{er} niveau	Chef d'équipe Prospecteur minier
2 ^e niveau	Technicien géologue Sondeur Chef de camp
3 ^e niveau	
CADRES	
1 ^{er} niveau	Géologue junior
2 ^e niveau	Géologue senior (10 ans d'expérience)
3 ^e niveau	Chef géologue
4 ^e niveau	Directeur d'exploration

Manoeuvre

Niveau minimum de qualification requis :

Compréhension minimale du français ;

Effectue des tâches simples sous surveillance permanente et directe ne demandant pas de prise d'initiative.

Activités principales :

Layonnage ;

Échantillonnage (tarières, manutention des sacs d'échantillons) ;

Aide-opérateur d'engin.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Tâches de manutention diverses ;

Aide à l'entretien et l'hygiène du camp.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Ouvrier spécialisé ;

Ouvrier qualifié ;

Chef d'équipe ;

Chef de camp.

Manoeuvre confirmé

Niveau minimum de qualification requis :

Écriture du français ou de la langue maternelle ;

Effectue des tâches simples et/ou répétitives ne requérant pas une surveillance constante.

Activités principales :

Aide le technicien ou le géologue sur le terrain ;

Ouverture de layons ;

Échantillonnage (numérotation, manutention des sacs d'échantillons, tarière).

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Opérations d'entretien simple de certaines machines ;

Conduite de petits engins motorisés (four-trax) ;

Utilisation de certains petits matériels mécaniques (tronçonneuse par exemple) ;

Conduite de pirogue ;

Tâches de menuiserie, construction de carbet.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Ouvrier spécialisé ;

Ouvrier qualifié ;

Chef d'équipe ;

Chef de camp.

Aide-sondeur

Niveau minimum de qualification requis :

Pas de diplôme requis, écriture du français ou de la langue maternelle.

Définition :

Il entretient la machinerie, foreuse, pompes, et les outils du forage. Il vide le carottier et place la carotte dans les boîtes en indiquant le numéro du trou et la profondeur de cette section d'échantillon. Il aide le sondeur durant l'opération de changement de couronne qui comprend la sortie de tous les tubages du trou ;

Il aide à l'installation de la conduite d'eau et prépare la recette de boue de forage ;

Tous ces opérations sont sous le contrôle du sondeur qui s'assure de leur conformité.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Aide pour le déplacement des foreuses ;

Aide pour le chargement ou le déchargement du matériel ;

Aide à la mise en place ou au démontage de ce matériel.

Supérieur hiérarchique :

Le sondeur.

Ouvrier spécialisé en exploration

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP ;

Expérience professionnelle qualifiante ;

Exécute de manière autonome des tâches clairement définies et peut être amené à encadrer un ou plusieurs manoeuvres.

Activités principales :

Layonnage ;

Échantillonnage ;

Assiste les techniciens ou les géologues.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Opérations d'entretien courantes de certaines machines ou véhicules ;
Conduite des véhicules ;
Utilisation de l'outillage, de matériels (tronçonneuse par exemple) ;
Conduite de pirogues ;
Assistance aux ouvriers qualifiés (mécanicien) ;
Tâches de construction et menuiserie.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Ouvriers qualifiés ;
Chef d'équipe ;
Chef de camp.

Ouvrier qualifié en exploration

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau V de l'éducation nationale ;
BEP ;
Expérience professionnelle qualifiante.
Compétence associée :
Permis de conduire ;
Exécute de manière autonome des tâches définies mais pouvant demander une prise d'initiative et peut encadrer un ou plusieurs manoeuvres ou ouvriers spécialisés en exploration.
Activités principales :
Layonnage ;
Échantillonnage ;
Boussole.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Opérations d'entretien courantes de certaines machines ou véhicules ;
Conduite des véhicules ;
Utilisation de l'outillage, de matériels (tronçonneuse par exemple) ;
Conduite des pirogues ;
Assistance aux ouvriers qualifiés (mécaniciens) ;
Tâches de construction et menuiserie.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Chef d'équipe ;
Chef de camp.

Chef d'équipe

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau V de l'éducation nationale ;
BEP ;
Bac pro, bac technique ;
Expérience professionnelle qualifiante.
Compétence associée :
Permis de conduire ;

Fait exécuter des tâches clairement définies à un groupe d'ouvriers spécialisés, qualifiés et/ou manoeuvres en participant lui-même à l'accomplissement de ces tâches ;
Dispose de l'autonomie et de l'autorité nécessaires pour l'accomplissement du travail demandé et est soumis à une obligation de résultats ;
Doit veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité des personnels travaillant sous ses ordres.

Activités principales :

Layonnage ;
Échantillonnage ;
Ouverture de voies d'accès.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Travaux d'entretien du camp ;
Travaux de construction, de menuiserie ;
Formation des ouvriers ou manoeuvres.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Chef de camp ;
Technicien minier ;
Géologue junior ;
Géologue senior.

Prospecteur minier

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau IV de l'éducation nationale ;
Brevet de technicien ;
Bac ;
Bac technique.
Activités principales :
Assiste le géologue dans les travaux d'exploration et dispose d'une équipe (avec ou sans chef d'équipe) pour l'aider dans l'accomplissement des travaux techniques dont il a la charge, tels que :

Reconnaissance géologique ;
Prospection ;
Cartographie ;
Échantillonnage ;
Travaux géophysiques, géochimiques, géotechniques, topographiques de base.

Inventaire non exhaustif des autres activités :
Saisie des données techniques sur informatique ;
Production de rapports de synthèse ;
Mise en plans.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Géologue junior ;
Géologue senior ;
Chef géologue.

Technicien géologue

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau III de l'éducation nationale ;

Brevet de technicien supérieur en géologie appliquée.

Activités principales :

A la charge de la réalisation de travaux géologiques, tels que :

Reconnaissance géologique ;

Prospection ;

Cartographie ;

Échantillonnage ;

Travaux géophysiques, géochimiques, géotechniques, topographiques de base.

Pour l'accomplissement de ses tâches, il peut être assisté par une équipe de manoeuvres, d'ouvriers spécialisés ou qualifiés (avec ou sans chef d'équipe).

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Saisie des données techniques sur informatique ;

Production de rapports de synthèse ;

Mise en plans.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Géologue junior ;

Géologue senior ;

Chef géologue.

Sondeur

Niveau minimum de qualification requis :

Métier accessible par formation ou expérience.

Définition :

Il veille à la préparation de l'équipement, à la mobilisation, à l'aménagement du site, à l'installation de la foreuse et de ses équipements accessoires. Il opère la foreuse. Il remplit les feuilles de temps des employés, établit les rapports de forage, contrôle l'inventaire et veille à l'approvisionnement sur le chantier. Il prend la décision sur le type de couronne utilisé, sur la recette de boue de forage. Il dirige les aides-sondeurs et contrôle le respect des mesures de sécurité.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Réparation de la foreuse ou de ses équipements accessoires.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Le directeur ou le superviseur ;

Le directeur d'exploration.

Chef de camp

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau IV ou V de l'éducation nationale ;

BEP + expérience professionnelle ;

Bac, bac pro + expérience professionnelle ;

Ou expérience professionnelle qualifiante dans le domaine.

Compétences associées :

Permis de conduire ;

Langue(s) étrangère(s) souhaitée(s).

Définition :

Organise et dirige au quotidien la vie d'un camp en ayant sous sa responsabilité les personnels du camp ainsi que le matériel.

Activités principales :

Établit et fait parvenir les réquisitions (alimentaires matériels) au service logistique du siège ;

Coordonne les opérations de chargement et déchargement du fret ;

Planifie les expéditions de matériel ;

Planifie les moyens de transport pour les mouvements de personnel ;

Établit journallement et mensuellement des rapports, des comptes rendus, des inventaires d'activité du camp ;

Constitue les équipes et définit les tâches à effectuer ;

Doit faire appliquer les règles d'hygiène et de sécurité et veiller à la sécurité et à la prévention des accidents de travail ;

Planifie avec le géologue chef de projet les missions et les besoins en personnel ;

Assure la gestion administrative du personnel du camp (feuille de pointage).

Supérieur hiérarchique direct :

Géologue senior.

Géologue junior

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ;

Maîtrise en géologie.

Compétences associées :

Connaissance d'une langue étrangère ;

Connaissance et utilisation des logiciels de base en informatique.

Activités principales :

Cartographie géologique et structurale ;

Prospection ;

Description des carottes de sondage ;

Levés géologiques détaillées (tranchées, puits...) ;

Relevés géochimiques.

Peut être amené à diriger des équipes (échantillonnage, prospection).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Géologue senior, chef géologue, directeur de l'exploration.

Géologue senior

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ;

Maîtrise en géologie ;

Possédant au moins 10 années d'expérience professionnelle.

Compétences associées :

Connaissance d'une langue étrangère ;

Connaissance et utilisation des logiciels de base en informatique.

Activités principales :

Cartographie géologique et structurale ;

Prospection ;

Description des carottes de sondage ;

Levés géologiques détaillées (tranchées, puits...) ;

Relevés géochimiques ;

Effectue une synthèse et une interprétation des données géologiques dont il dispose ;

Peut se voir confier la responsabilité d'un projet d'exploration. Dans ce cas il s'occupe de la préparation des budgets et a autorité sur l'ensemble des personnels travaillant sur le projet.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef géologue, directeur de l'exploration.

Chef géologue

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ;

Maîtrise en géologie ;

Possédant au moins 10 années d'expérience professionnelle.

Compétences associées :

Connaissance d'une langue étrangère ;

Connaissance et utilisation des logiciels de base en informatique.

Activités principales :

Met en oeuvre, coordonne et veille au bon déroulement de l'ensemble des travaux d'exploration de la société en supervisant les activités des géologues de la société.

Supérieur hiérarchique :

Directeur de l'exploration.

Directeur de l'exploration

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ;

Maîtrise en géologie ;

Possédant une expérience de chef géologue.

Compétences associées :

Connaissance d'une langue étrangère ;

Connaissance et utilisation des logiciels de base en informatique.

Activités principales :

Définit la stratégie d'exploration de la société ;

Définit les moyens techniques et humains nécessaires à l'accomplissement des tâches ;

Est responsable de l'avancement et de la qualité de l'ensemble des travaux d'exploration ;

Reporte l'état d'avancement des travaux ainsi que leurs résultats à sa hiérarchie.

Supérieur hiérarchique :

Directeur général.

Filière exploitation

Subdivision extraction

OUVRIERS	
1 ^{er} niveau	Manoeuvre Manoeuvre confirmé
2 ^e niveau	Préposé aux pompes Préposé aux lances monitor Aide-boutefeux
3 ^e niveau	Ouvrier qualifié en exploitation
4 ^e niveau	Opérateurs d'engins
ETAM	
1 ^{er} niveau	Boutefeux
2 ^e niveau	Contremaître
3 ^e niveau	Chef d'atelier Chef de chantier
CADRES	
1 ^{er} niveau	Ingénieur junior Géologue junior
2 ^e niveau	Géologue senior Ingénieur senior
3 ^e niveau	Chef géologue Ingénieur des mines en chef
4 ^e niveau	Directeur de mines

Manoeuvre

Niveau minimum de qualification requis :

Compréhension minimale du français ;

Effectue des tâches simples sous surveillance permanente et directe ;

Ne demande pas de prise d'initiative.

Activités principales :

Déplacement du matériel ;

Aide au conducteur d'engin ;

Petit entretien.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Tâches de manutention diverses ;

Aide à l'entretien et hygiène de la base vie.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Contremaître ;

Chef de chantier.

Manoeuvre confirmé

Niveau minimum de qualification requis :

Écriture du français ou de la langue maternelle.

Définition :

Effectue des tâches simples et/ou répétitives ne requérant pas une surveillance constante.

Activité principale :

Effectue la mise en place du matériel, aide ponctuelle aux géologues.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Opérations d'entretien de certaines machines ;

Conduite de petits engins de liaison ;

Utilisation de petits matériels (tronçonneuses) ;

Tâche de construction et menuiserie ;

Tâche de layonnage et d'échantillonnage.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Contremaître ;

Chef de chantier.

Préposé aux pompes

Niveau minimum de qualification requis :

Expérience professionnelle.

Définition :

Effectue de manière autonome des tâches clairement définies et peut être amené à encadrer un ou plusieurs manoeuvres.

Activités principales :

Veille au bon fonctionnement des pompes et de leur moteur ;

Veille à une alimentation optimale des pompes.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Entretien.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Contremaître ;

Chef de chantier.

Préposé aux lances monitor

Niveau minimum de qualification requis :

Expérience professionnelle.

Définition :

Effectue de manière autonome des tâches clairement définies et peut être amené à encadrer un ou plusieurs manoeuvres.

Activités principales :

Veille au bon fonctionnement des lances et de leurs moteurs ;

Veille à une alimentation optimale de l'unité d'extraction.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Entretien du matériel.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Contremaître ;

Chef de chantier.

Aide-boutefeu

Niveau minimum de qualification requis :

Agrément pyrotechnique d'aptitude à la manipulation et au stockage des explosifs.

Activités principales :

Manipulation et transport des explosifs ;

Mise en place des explosifs.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Aide à la mise en place des consignes de sécurité incendie.

Supérieur hiérarchique :

Boutefeu.

Ouvrier qualifié

Niveau minimum de qualification requis :

Maîtrise de l'écriture, BEP, niveau 3^e ou expérience obligatoire.

Définition :

Exécute de manière autonome des tâches définies mais pouvant demander une prise d'initiative et peut encadrer un ou plusieurs manoeuvres ou ouvriers spécialisés.

Activités principales :

Layonnage ;

Échantillonnage.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Assistance au géologue ;

Assistance au chimiste.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Contremaître ;

Chef de chantier ;

Ingénieurs et géologues.

Conducteurs d'engins

Niveau minimum de qualification requis :

Permis PL et/ou capacité à conduire des engins TP ;

Expérience professionnelle.

Définition :

Tâches d'extraction, de transport et de reprise du minerai ;

Travaux de déforestation, découverture, mouvement de terrain.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Manutention et déplacement de charges lourdes ;

Opérations régulières d'entretien des machines ;

Ouverture et entretien de pistes.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Contremaître ;

Chef de chantier ;

Ingénieurs et géologues.

Boutefeu

Niveau minimum de qualification requis :

Agrément pyrotechnique d'aptitude à la manipulation et au stockage des explosifs ;

Brevet spécialisé ;

Expérience.

Activités principales :

Élaboration du plan de minage, calcul des charges et calcul des temps de décalages de mise à feu ;

Manipulation et mise en place des détonateurs ;

Gestion des stocks d'explosifs.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Élaboration et surveillance des consignes de sécurité anti-incendie de la mine.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef de chantier ;

Ingénieur.

Contremaître

Niveau minimum de qualification requis :

Bac ou BEP plus expérience ;

Expérience d'au moins 3 ans ;

Permis de conduire ;

Langues étrangères.

Compétences associées :

Fait exécuter des tâches clairement définies à un groupe d'ouvriers spécialisés, qualifiés et/ou manoeuvres en participant lui-même à l'accomplissement de ces tâches ;

Dispose de l'autonomie et de l'autorité nécessaires pour l'accomplissement du travail demandé et est soumis à une obligation de résultats ;

Doit veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité des personnels travaillant sous ses ordres.

Définition :

Vérification de la bonne exécution des travaux.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Contrôle de divers travaux (entretien, menuiserie...).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef de chantier ;

Ingénieur.

Chef d'atelier

Niveau minimum de qualification requis :

Bac pro ;

Aptitude à gérer des stocks (mécanique et consommable).

Définition :

Veille au bon fonctionnement de l'atelier ;

Distribue les tâches mécaniques à effectuer ;

Gestion du stock ;

Prévision d'achat de pièces mécaniques et consommables.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef de chantier ;

Ingénieur.

Chef de chantier

Niveau minimum de qualification requis :

Bac pro, IUT génie civil ou travaux publics ;

Expérience professionnelle ;

Définition :

Organise et supervise toutes les opérations d'extraction et transformation/traitement du minerai ;

Gestion des équipes d'extraction.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Ingénieurs junior et senior ;

Directeur des mines.

Ingénieur junior

Niveau minimum de qualification requis :

École d'ingénieur, INSA ;

Maîtrise d'une langue étrangère.

Définition :

Ingénieur de production ;

Organisation de la production ;

Optimisation des moyens de production.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Rapports journaliers et hebdomadaires ;

Statistiques de production, etc.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Ingénieur senior ;

Ingénieur des mines.

Géologue junior

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ;

Maîtrise en géologie.

Compétences associées :

Connaissance d'une langue étrangère ;

Connaissance et utilisation des logiciels de base en informatique.

Activités principales :

Cartographie géologique et structurale ;

Prospection ;

Description des carottes de sondage ;

Levées géologiques détaillées (tranchées, puits...) ;

Relevés géochimiques.

Peut être amené à diriger des équipes (échantillonnage, prospection).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Géologue senior ;

Chef géologue ;

Directeur de l'exploration.

Géologue senior

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ;

Maîtrise en géologie ;

Possédant au moins 10 années d'expérience professionnelle.

Compétences associées :

Connaissance d'une langue étrangère ;

Connaissance et utilisation des logiciels de base en informatique.

Activités principales :

Cartographie géologique et structurale ;

Prospection ;

Description des carottes de sondage ;

Levés géologiques détaillées (tranchées, puits...) ;

Relevés géochimiques.

Effectue une synthèse et une interprétation des données géologiques dont il dispose.

Peut se voir confier la responsabilité d'un projet d'exploration. Dans ce cas, il s'occupe de la préparation des budgets et a autorité sur l'ensemble des personnels travaillant sur le projet.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef géologue ;

Directeur de l'exploration.

Ingénieur senior

Niveau minimum de qualification requis :

École d'ingénieurs ;

INSA avec 10 ans d'expérience.

Définition :

Analyse process ;

Développement nouveaux process.

Analyses financières hebdomadaires.

Supérieur hiérarchique :

Ingénieur des mines en chef.

Chef géologue

Niveau minimum de qualification requis :

Docteur en géologie ou ingénieur géologue, PHD américain ;

10 années d'expérience professionnelle.

Compétences associées :

Langue étrangère ;

Connaissance en informatique.

Définition :

Mises en place de la politique de la recherche géologique de développement de la mine ;

Validation des modèles géologiques ;

Recherches de réserves supplémentaires ;

Synthèses géologiques ;

Définition de nouvelles cibles de recherches minières.

Supérieur hiérarchique :

PDG.

Ingénieur des mines en chef

Niveau minimum de qualification requis :

École des mines avec 10 à 15 ans d'expérience.

Définition :

Responsable de toutes les activités minières sur le site ;

Responsable des mesures concernant l'environnement.

Supérieur hiérarchique :

PDG.

Directeur des mines

Définition :

Inventaire non exhaustif des autres activités

Filière exploitation
Subdivision traitement

OUVRIERS	
1 ^{er} niveau	Manoeuvre
2 ^e niveau	Aide échantillonneur Aide laborantin Manoeuvre de laverie
3 ^e niveau	Échantillonneur Opérateur de concassage, de broyage et de lixiviation
4 ^e niveau	Conducteur d'engins
ETAM	
1 ^{er} niveau	Laborantin
2 ^e niveau	Chimiste Contremaître
3 ^e niveau	Contrôleur pupitreux
CADRES	
1 ^{er} niveau	Chef de laboratoire
2 ^e niveau	Minéralurgiste
3 ^e niveau	Chef minéralurgiste
4 ^e niveau	Directeur d'usine

Manoeuvre

Niveau de qualification requis :

Compréhension minimale du français.

Effectue des tâches simples sans surveillance permanente et directe. Ne demande pas de prise d'initiative.

Compétences associées :

Est impliqué dans toutes les opérations de nettoyage et d'entretien, tout en respectant les normes de sécurité dans l'usine de traitement.

Est impliqué dans l'exécution de tâches spécifiques qui lui sont assignées dans l'usine de traitement.

Utilise divers outils nécessaires à son travail de nettoyage et d'entretien.

Utilise un matériel mobile nécessaire à son travail de nettoyage et d'entretien.

Effectue une prévérification de ses outils et de son matériel mobile, détectant tout risque de dysfonctionnement.

Communique toutes les informations nécessaires s'il détecte quelque dysfonctionnement et intervient si nécessaire pour corriger ces risques.

Utilise l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail.

Rend compte de l'activité qui lui est confiée.

Assiste les autres zones de travail de l'usine de traitement si nécessaire.

La liste des tâches énumérées ci-dessus doit permettre d'atteindre les objectifs définis, mais n'exclut pas l'exécution de toutes autres tâches nécessaires au bon fonctionnement du département.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans l'usine de traitement et assiste si nécessaire le mélangeur de réactif.

Supérieur hiérarchique :

Contremaître.

Aide-échantillonneur

Niveau de qualification requis :

Compréhension minimale du français.

Effectue des tâches simples sans surveillance permanente et directe. Ne demande pas de prise d'initiative.

Compétences associées :

Maintient un environnement de travail propre et respectant les normes de sécurité au sein de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Assiste dans son travail l'échantillonneur.

Vérifie, tout en respectant les normes de sécurité, le bon fonctionnement des opérations dans la zone de préparation des échantillons ; détecte les risques de mauvais fonctionnement ou de dysfonctionnement, intervient si nécessaire pour corriger ces risques. Effectue, en respectant les normes de sécurité, les préparations d'échantillons demandées ; reçoit et prépare les échantillons pour le séchage ; prépare, en utilisant le matériel servant à concasser, à pulvériser et à broyer, les échantillons de roche, de minerai et autre matériau, et exécute toutes les tâches associées à ce travail et qui lui ont été assignées.

Entretient l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail.

Surveille les paramètres de sécurité relatifs à la production au niveau de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Entretient un niveau de communication adéquat à l'exécution de son travail.

Assiste les autres unités de travail de l'usine de traitement si nécessaire.

Les responsabilités décrites ci-dessus définissent des tâches spécifiques nécessaires pour atteindre les objectifs définis. Cette énumération n'exclut pas que le tenant du poste puisse effectuer d'autres tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Supérieur hiérarchique :

Chef de laboratoire d'analyse.

Aide-laborantin

Niveau de qualification requis :

Brevet spécialisé.

Compétences associées :

Maintient un environnement de travail propre et respectant les normes de sécurité au sein de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Assiste dans son travail le laborantin.

Vérifie, tout en respectant les normes de sécurité, le bon fonctionnement des opérations dans la zone de préparation des échantillons ; détecte les risques de mauvais fonctionnement ou de dysfonctionnement, intervient si nécessaire pour corriger ces risques. Effectue, ne respectant les normes de sécurité, les préparations d'échantillons demandées ; reçoit et prépare les échantillons pour le séchage ; prépare, en utilisant le matériel servant à concasser, à pulvériser et à broyer, les échantillons de roche, de minerai et autre matériau, et exécute toutes les tâches associées à ce travail et qui lui ont été assignées.

Entretient l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail.

Surveille les paramètres de sécurité relatifs à la production au niveau de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Entretient un niveau de communication adéquat à l'exécution de son travail.

Assiste les autres unités de travail de l'usine de traitement si nécessaire.

Les responsabilités décrites ci-dessus définissent des tâches spécifiques nécessaires pour atteindre les objectifs définis. Cette énumération n'exclut pas que le tenant du poste puisse effectuer d'autres tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Supérieur hiérarchique :

Chef de laboratoire d'analyses.

Manoeuvre de laverie

Niveau de qualification requis :

Compréhension minimale du français.

Effectue des tâches simples sans surveillance permanente et directe. Ne demande pas de prise d'initiative.

Compétences associées :

Est impliqué dans toutes les opérations de nettoyage et d'entretien, tout en respectant les normes de sécurité dans l'usine de traitement.

Est impliqué dans l'exécution de tâches spécifiques qui lui sont assignées dans l'usine de traitement.

Utilise divers outils nécessaires à son travail de nettoyage et d'entretien.

Utilise un matériel mobile nécessaire à son travail de nettoyage et d'entretien.

Effectue une prévérification de ses outils et de son matériel mobile, détectant tout risque de dysfonctionnement.

Communique toutes les informations nécessaires s'il détecte quelque dysfonctionnement et intervient si nécessaire pour corriger ces risques.

Utilise l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail.

Rend compte de l'activité qui lui est confiée.

Assiste les autres zones de travail de l'usine de traitement si nécessaire.

La liste des tâches énumérées ci-dessus doit permettre d'atteindre les objectifs définis, mais n'exclut pas l'exécution de toutes autres tâches nécessaires au bon fonctionnement du département.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans l'usine de traitement, et assiste si nécessaire le mélangeur de réactif.

Supérieur hiérarchique :

Contremaître.

Échantillonneur

Niveau de qualification requis :

Compréhension minimale du français.

Effectue des tâches simples sans surveillance permanente et directe. Ne demande pas de prise d'initiative.

Compétences associées :

Maintient un environnement de travail propre et respectant les normes de sécurité au sein de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Vérifie, tout en respectant les normes de sécurité, le bon fonctionnement des opérations dans la zone de préparation des échantillons ; détecte les risques de mauvais fonctionnement ou de dysfonctionnement, intervient si nécessaire pour corriger ces risques. Effectue, en respectant les normes de sécurité, les préparations d'échantillons demandées ; reçoit et prépare les

échantillons pour le séchage ; prépare, en utilisant le matériel servant à concasser, à pulvériser et à broyer, les échantillons de roche, de minerai et autre matériau, et exécute toutes les tâches associées à ce travail et qui lui ont été assignées.

Entretient l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail.

Surveille les paramètres de sécurité relatifs à la production au niveau de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Entretient un niveau de communication adéquat à l'exécution de son travail.

Assiste les autres unités de travail de l'usine de traitement si nécessaire.

Les responsabilités décrites ci-dessus définissent des tâches spécifiques nécessaires pour atteindre les objectifs définis. Cette énumération n'exclut pas que le tenant du poste puisse effectuer d'autres tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Supérieur hiérarchique :

Chef de laboratoire d'analyses.

Opérateur de concassage, de broyage et de lixiviation-absorption-désorption

Niveau de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale.

BEP.

Expérience professionnelle qualifiante.

Compétences associées :

Maintient un environnement de travail propre et respectant les normes de sécurité du circuit de concassage, de broyage et de lixiviation.

Vérifie et surveille, tout en respectant les normes de sécurité, le bon fonctionnement du circuit de concassage, de broyage et de lixiviation ; détecte les risques de mauvais fonctionnement ou de dysfonctionnement, intervient si nécessaire pour corriger ces risques. Manipule, en respectant les normes de sécurité, tout le matériel relatif au circuit de concassage, de broyage et de lixiviation ; vérifie également la densité de la pulpe, le titrage, le pH, la lubrification et l'état mécanique des machines ; contrôle le niveau de l'air, de la température et de la pression, et exécute toutes les tâches associées à ce travail et qui lui ont été assignées.

Utilise l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail.

Surveille les paramètres de sécurité relatifs à la production au niveau du circuit de concassage, de broyage et de lixiviation.

Entretient un niveau de communication adéquat à l'exécution de son travail.

Effectue des rapports écrits.

Assiste les autres zones de travail de la mine si nécessaire.

La liste des tâches énumérées ci-dessus doit permettre d'atteindre les objectifs définis, mais n'exclut pas l'exécution de toutes autres tâches nécessaires au bon fonctionnement du département.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans l'usine de traitement.

Supérieur hiérarchique :

Contremaître.

Conducteur d'engins

Niveau de qualification requis :

CAP ou BEP spécifique à la branche ;

CFPA ou formation qualifiante.

Compétences associées :

Maintient un environnement de travail propre en respectant les normes de sécurité au sein de la zone de l'usine de traitement, incluant l'opération de chargeurs navette et monte-charge ;

Vérifie tout le matériel et détecte les risques de mauvais fonctionnement ou de dysfonctionnement. Communique toutes les informations utiles une fois ces risques détectés et intervient si nécessaire pour corriger ce dysfonctionnement ;

Utilise l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail ;

Surveille les paramètres de sécurité relatifs à la production au niveau des zones définies ci-dessus ;

Effectue des rapports précis et concis ;

Assiste les autres unités de travail de l'usine de traitement si nécessaire.

Les responsabilités décrites ci-dessus définissent des tâches spécifiques nécessaires pour atteindre les objectifs définis. Cette énumération n'exclut pas que le tenant du poste puisse effectuer d'autres tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans l'usine de traitement, et en particulier dans la zone d'évolution des chargeurs navette et monte-charge et d'autres matériels annexes en respectant les normes de sécurité.

Supérieur hiérarchique :

Contremaître.

Laborantin

Niveau de qualification requis :

Brevet spécialisé plus expérience.

Compétences associées :

Maintient un environnement de travail propre en respectant les normes de sécurité au sein de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses ;

Vérifie, tout en respectant les normes de sécurité, le bon fonctionnement des opérations dans la zone de

préparation des échantillons ; détecte les risques de mauvais fonctionnement ou de dysfonctionnement, intervient si nécessaire pour corriger ces risques.

Dirige, en respectant les normes de sécurité, les préparations d'échantillons demandées ; reçoit et prépare les échantillons pour le séchage ; prépare en utilisant le matériel servant à concasser, à pulvériser et à broyer, les échantillons de roche, de minerai et autre matériau ; et exécute toutes les tâches associées à ce travail et qui lui ont été assignées ;

Utilise l'équipement de protection nécessaire à l'exécution de son travail ;

Surveille les paramètres de sécurité relatifs à la production au niveau de la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Entretient un niveau de communication adéquat à l'exécution de son travail ;

Effectue et tient à jour des rapports précis et concis ;

Assiste les autres unités de travail de l'usine de traitement si nécessaire.

Les responsabilités décrites ci-dessus définissent des tâches spécifiques nécessaires pour atteindre les objectifs définis. Cette énumération n'exclut pas que le tenant du poste puisse effectuer d'autres tâches nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.

Définition :

Exécute les tâches assignées dans la zone de préparation des échantillons et du laboratoire d'analyses.

Supérieur hiérarchique :

Chef de laboratoire d'analyses.

Chimiste

Niveau de qualification requis :

Niveau III ou Bac + expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Définition :

Responsabilité du circuit de lixiviation et du contrôle des réactifs.

Supérieur hiérarchique :

Minéralurgiste ou chef de laboratoire.

Contremaître

Niveau de qualification requis :

BAC ou BEP plus expérience professionnelle qualifiante d'au moins 3 ans ;

Permis de conduire.

Compétences associées :

Fait exécuter des tâches clairement définies à un groupe d'ouvriers spécialisés, qualifiés et/ou manoeuvres en participant lui-même à l'accomplissement de ces tâches ;

Dispose de l'autonomie et de l'autorité nécessaires pour l'accomplissement du travail demandé et est soumis à une obligation de résultats ;

Doit veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité des personnels travaillant sous ses ordres.

Définition :

Vérification de la bonne exécution des travaux, supervise l'activité de plusieurs équipes et a sous ses ordres des chefs d'équipe.

Supérieur hiérarchique :

Directeur d'usine.

Contrôleur pupitre

Niveau de qualification requis :

Bac professionnel, formation en informatique ;

BEP + expérience du procédé.

Définition :

Responsable de tous les paramètres de fonctionnement des différentes parties de l'usine de traitement ;

Doit pouvoir rectifier ou ajuster les paramètres si besoin est ;

Veille au maintien des normes de sécurité propres à la minéralurgie.

Supérieur hiérarchique :

Chef minéralurgiste.

Chef de laboratoire

Niveau de qualification requis :

Licence en chimie ;

Expérience dans la mise en place et la gestion de laboratoire.

Compétences associées :

Effectue des analyses par fusion gravimétrique, absorption atomique ;

Effectue les analyses environnementales (eau).

Définition :

Responsable de l'organisation et du suivi d'analyses d'échantillons de roches, de charbon actif et d'eau ;

Doit s'assurer qu'aucun mélange ou contamination n'intervient lors de la manutention des échantillons.

Supérieur hiérarchique :

Minéralurgiste ou directeur d'usine.

Minéralurgiste

Niveau de qualification requis :

DEA, diplôme d'ingénieur plus expérience.

Compétences associées :

Détermine les normes de sécurité ;

Veille au respect de ces normes ;

Planifie des essais de laboratoire ;

Supervise les techniciens en minéralurgie ;

Effectue la comptabilité aurifère ;

Effectue les rapports de consommation de réactifs.

Définition :

Responsable de la bonne marche de l'usine de traitement et du laboratoire d'analyses.

Supérieur hiérarchique :

Chef minéralurgiste.

Chef minéralurgiste

Niveau de qualification requis :

DEA/Doctorat, diplôme d'ingénieur, avec au moins 5 ans d'expérience.

Compétences associées :

Responsable de la production aurifère efficace ;

Veille à l'optimisation constante du procédé minéralurgique.

Définition :

Responsable général de l'usine de traitement et de tout ce qui s'y rattache ;

Propose et met en place des systèmes destinés à améliorer le fonctionnement et l'efficacité de l'usine.

Supérieur hiérarchique :

Directeur de l'usine.

Directeur de l'usine

Niveau de qualification requis :

DEA/Doctorat, diplôme d'ingénieur, avec au moins 10 ans d'expérience.

Compétences associées :

Responsable de la production efficace de l'usine de traitement ;

Veille à la gestion optimale des ressources humaines, matérielles et monétaires de l'usine ;

S'assure de maintenir un milieu de travail sécuritaire pour les travailleurs et pour l'environnement.

Définition :

Responsable général de l'usine de traitement et de tout ce qui s'y rattache.

Supérieur hiérarchique :

Directeur général de la mine.

Filière moyens généraux

OUVRIERS	
1 ^{er} niveau	Aide-cuisinier Chauffeur-coursier
2 ^e niveau	Électricien Plombier Charpentier Maçon Cuisinier Mécanicien Magasinier Ouvrier de maintenance Opérateur topographe Agent de sécurité gardien
3 ^e niveau	Soudeur Électromécanicien
4 ^e niveau	Opérateur d'engins
ETAM	

OUVRIERS	
1 ^{er} niveau	Dessinateur DAO Assistant logistique Chef magasinier
2 ^e niveau	Technicien topographe Logisticien Technicien informatique Chef d'équipe sécurité
3 ^e niveau	Chef cuisinier Chef mécanicien
CADRES	
1 ^{er} niveau	Chef du bureau d'études Responsable du service dessin Chef topographe Infirmier Responsable de sécurité
2 ^e niveau	Responsable de la base vie
3 ^e niveau	Responsable du service logistique Responsable de l'environnement Responsable des services généraux

Aide-cuisinier

Niveau minimum de qualification requis :

Métier accessible par formation ou expérience.

Définition :

Exécute les tâches simples préalables à la préparation des repas et relatives à l'hygiène sous la direction d'un cuisinier.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Épluchage des légumes, préparation des denrées ;

Nettoyage et rangement de la vaisselle et ustensiles de cuisine ;

Nettoyage des locaux ;

Aide le cuisinier dans la préparation des repas ;

Peut assurer la préparation de quelques plats simples ;

Nettoyage et hygiène du camp.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Cuisinier ;

Chef cuisinier ;

Chef de camp.

Chauffeur-coursier

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

Titulaire du permis de conduire ;

CAP ou expérience qualifiante.

Activités principales :

Livraison des plis et colis urgents ;

Courses d'approvisionnement ;

Mise en condition des marchandises à destination des camps ;

Manutention des marchandises (chargement et déchargement) ;

Transport du fret et du personnel.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Nettoyage des véhicules ;

Entretien et rangement des entrepôts.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Assistant logistique ;

Logisticien ;

Responsable du service logistique.

Électricien

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP électricité ou électricité du bâtiment ;

BP ou BT dans les domaines de l'électricité ;

Une expérience significative dans le milieu professionnel peut aussi permettre l'accès à cet emploi.

Définition :

Réalise à l'intérieur comme à l'extérieur des bâtiments les travaux d'installation électriques destinés à l'éclairage, la signalisation, l'alimentation des machines ;

Peut également mettre en service des appareils et effectue des travaux de dépannage et de maintenance.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Appliquer les normes en vigueur pour les travaux exécutés ;

Lire et interpréter des schémas de montage des plans d'exécution ;

Coordonner son intervention avec d'autres corps d'état.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Responsable des moyens généraux ;

Chef de camp ;

Responsable de la base vie.

Plombier

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP ou BEP dans la spécialité ;

Une expérience significative dans le milieu professionnel peut aussi permettre l'accès à cet emploi.

Définition :

Effectue le réglage et la mise en service des installations sanitaires. Assure également les opérations de dépannage et de maintenance de ce matériel.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Appliquer les normes d'installation et les règles de sécurité ;

Peut être amené à effectuer des soudures ;

Lire et interpréter des schémas de montage et des notices techniques ;
Tracer les emplacements des appareils et cheminements des tuyauteries ;
Coordonner son intervention avec d'autres corps d'état ;
Assurer l'étanchéité des canalisations.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Responsable des moyens généraux ;
Chef de camp ;
Responsable de la base vie.

Charpentier

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau V de l'éducation nationale ;
CAP ou BEP ;
Une expérience significative dans le milieu professionnel peut aussi permettre l'accès à cet emploi.
Définition :
Réalise ou participe à la fabrication d'éléments d'agencement, de charpentes, de portes, de fenêtres ou de toute production faisant appel à des techniques de travail manuel ou mécanique du bois ;
Utilise les différentes essences de bois ou de matériaux à base de bois ou d'autres matériaux (PVC, aluminium).
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Ébaucher, lire des plans ;
Établir une fiche de fabrication ;
Entretenir les outils et les machines ;
Usiner les différentes pièces des ouvrages ;
Construire selon les normes et les conventions propres à chaque type de fabrication.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Responsable des services généraux ;
Chef de camp ;
Responsable de la base vie.

Maçon

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau V de l'éducation nationale ;
CAP ou BEP ;
Ou expérience qualifiante.
Définition :
Construit des murs, des cloisons, des façades, des maisons ou bâtiments en assemblant avec des produits liants des matériaux de construction traditionnels ;
Coule des chapes, procède à la fabrication et à la pose de différents coffrages simples ;
Assure l'étanchéité et la protection des locaux par la pose d'isolants ou d'enduits.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Travaux de démolition ;

Conception de plans simples ;
Monter des échafaudages et étalements ;
Veiller au respect des consignes de sécurité dans le cadre de l'accomplissement de ses fonctions.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Responsable des services généraux ;
Chef de camp ;
Responsable de la base vie.

Cuisinier

Niveau minimum de qualification requis :
CAP ;
BEP ;
Bac pro ;
Formation ou expérience qualifiante dans le domaine.
Définition :
Établit les menus et confectionne les repas au profit du personnel sur les sites d'exploration.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Préparation des réquisitions alimentaires ;
Gestion du stock des denrées ;
Veille à l'entretien et au nettoyage de la cuisine et du réfectoire en conformité avec les règles d'hygiène ;
Coordonne et distribue les tâches en cas de présence d'un aide-cuisinier.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Chef cuisinier ;
Chef de camp ;
Responsable de la base vie.

Mécanicien

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau V ou IV de l'éducation nationale ;
CAP, CFPA, BEP ou BT ;
Bac pro ;
Une expérience significative dans le milieu professionnel peut aussi permettre l'accès à cet emploi.
Définition :
Procède aux révisions, diagnostics, réparations, réglages, de tout ou partie des éléments d'équipements ou d'organes d'engins ou de machines à partir des données spécifiques du constructeur ou du chef mécanicien.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Intervention sur les véhicules légers, lourds, engins de chantiers ;
Les moteurs (groupe électrogène) ;
L'outillage (tronçonneuse).
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Chef mécanicien ;
Chef de camp ;
Responsable de la base vie.

Magasinier

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP, BEP ou expérience qualifiante ;

Permis de conduire souhaité.

Activité principale :

Assure la réception, le conditionnement et le stockage des marchandises.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Étiquetage et classement des produits ;

Utilisation d'engins de manutention ;

Entretien de dépôt.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef magasinier ;

Responsable du service logistique.

Ouvrier de maintenance

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP ;

BEP ;

CFPA ;

Formation ou expérience qualifiante dans le domaine.

Définition :

Procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques différents (électricité, mécanique, plomberie, serrurerie...);

Remet en état par échange des pièces ou de réparation des installations, des matériels, des réseaux ;

Peut également intervenir dans la réalisation de travaux neufs (installation).

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Assurer l'entretien courant, à partir de consignes, plans et programmes de maintenance ;

Diagnostiquer les pannes et éventuellement avoir recours aux ouvriers spécialisés.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Responsable des services généraux ;

Chef de camp ;

Responsable de la base vie.

Opérateur topographe

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP opérateur géomètre topographe ;

BEP opérateur géomètre topographe.

Définition :

Exécute sous la direction du chef de service de topographie des travaux simples ou assiste le technicien topographe dans l'accomplissement de ses tâches.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Effectue des travaux de relevés simples ;

Utilise l'outil informatique pour le transfert des données de terrain.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Technicien topographe.

Chef topographe.

Agent de sécurité

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP ou BEP dans les domaines de la prévention ou de la sécurité ;

Ou expérience qualifiante.

Définition :

Assure par une présence continue la sécurité des lieux, bâtiments, locaux ;

Veille à la sécurité des personnes et des biens ;

Surveille l'accès et contrôle les allées et venues des personnes ;

Prévient les incidents ou intervient en cas de problèmes ;

Peut être motorisé pour effectuer des rondes et/ou accompagné d'un animal de protection.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Effectue des rondes ;

Veille au respect strict du règlement intérieur de la société ;

Contrôle les allées et venues (visiteurs) ;

Vérifie les accès protégés (contrôle des badges).

Supérieur hiérarchique :

Chef d'équipe sécurité.

Soudeur

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP ;

BEP ;

CFPA ;

Formation ou expérience qualifiante dans le domaine.

Définition :

Assemble par fusion ou par apport de métal des parties ou des éléments de pièces variées en utilisant différents procédés de soudure (au chalumeau, à l'arc). Peut souder à l'unité ou d'après les plans d'un gabarit.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Responsable des services généraux ;

Chef de camp ;

Responsable de la base vie.

Électromécanicien

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

CAP ;

BEP ;

CFPA ;

Formation ou expérience qualifiante dans le domaine.

Définition :

Exécute la pose, le montage et la fixation de composants électriques sur différents supports destinés à la réalisation d'ensembles ou de sous-ensembles électriques, électromécaniques à partir de plans ou schémas électriques ;

Assure également les modifications de câblage, des essais et des réglages pour des travaux d'installation ou de mise en état du matériel.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Assurer la maintenance, l'entretien des matériels mécaniques ou électriques ;

Procéder aux essais, mesures et réglages préalables au contrôle de mise sous tension ;

Interpréter des schémas et plans électriques ;

Veiller à la conformité des installations.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Responsable des services généraux ;

Chef de camp ;

Responsable de la base vie.

Opérateur d'engins

Niveau minimum de qualification requis :

CAP Ou BEP spécifique à la branche ;

CFPA ou expérience qualifiante ;

Permis de conduire C exigé en cas d'acheminement de l'engin par le chauffeur jusqu'au chantier.

Définition :

Conduit différents types d'engins (bulldozer, dragline, pelles, niveleuse, compacteur, dumper, chargeur, trancheur...) en vue d'effectuer :

Le creusement de tranchées en vue d'échantillonnage ;

La préparation des plates-formes de forage ;

L'ouverture des voies d'accès ;

L'entretien des pistes ;

Des opérations d'extraction.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Assure l'entretien courant des engins utilisés (graissage, vidange...);

Accessoirement connaissances dans le domaine mécanique lui permettant de procéder à des réparations simples en cas d'urgence ou de faire appel au service d'entretien.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Responsable des services généraux ;

Chef de camp ;

Responsable de la base vie.

Dessinateur DAO

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau IV ou III de l'éducation nationale.

Définition :

Dessine et élabore des schémas, des plans techniques ou des documents cartographiques à partir de données techniques suivant un cahier des charges.

Inventaire des autres activités :

Réalisation de plans, cartes, sections à la demande des différents chantiers ou services.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef du service dessin ;

Chef géologue.

Assistant logistique

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau IV de l'éducation nationale ;

Permis de conduire ;

Langue(s) étrangère(s) souhaitée(s) ;

Connaissance de base en informatique souhaitée.

Définition :

Assiste le logisticien dans sa mission d'optimisation d'utilisation du matériel.

Inventaire des autres activités :

Organisation du transport et mise en condition des marchandises ;

Organisation et prise en charge du transport des personnels ;

Courses d'approvisionnement ;

Manutention des marchandises avec utilisation d'engins de manutention ;

Saisie informatique des données (réquisition, stocks, inventaire) ;

Entretien et rangement des entrepôts ;

Soutien logistique sur le terrain.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Logisticien ;

Chef du service logistique.

Chef magasinier

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau IV de l'éducation nationale ;

Ou expérience qualifiante ;

Permis de conduire « B » souhaité.

Activité principale :

Est responsable de la réception, du conditionnement, du stockage des marchandises. Prépare les livraisons ou expéditions et assure la gestion des stocks.

Inventaire des autres activités :

Étiquetage et classement des produits ;

Conditionnement des marchandises ;

Organisation des expéditions ;

Organisation du stockage des marchandises ;

Surveillance et entretien du matériel ;
Utilisation d'engins de manutention ;
Organisation du rangement du dépôt ;
Saisie informatique de l'état des stocks ;
Participe à l'inventaire.
Supérieur hiérarchique :
Responsable du service logistique.

Technicien topographe

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau IV ou III de l'éducation nationale ;
BT géomètre topographe ;
BTS géomètre topographe ;
Connaissances en informatique souhaitées.
Définition :
Exécute de manière autonome des travaux topographiques courants.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Effectue des relevés de tous les points caractéristiques sur le terrain (tels que GPS, calcul du soleil, polygonale...) ;
Élabore des plans d'implantation ;
Effectue des opérations géodésiques ;
Peut être amené à encadrer une petite équipe (opérateurs topographes).
Supérieur hiérarchique direct :
Chef du service topographique.

Logisticien

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau IV ou III de l'éducation nationale ;
Ou expérience professionnelle qualifiante ;
Titulaire du permis de conduire.
Activité principale :
Seconde le chef du service logistique dans sa mission d'optimisation du matériel.
Inventaire des autres activités :
Entretient des relations commerciales avec les différents fournisseurs ;
Supervision des achats ;
Gestion du parc automobile de la société ;
Organisation des visites déplacements des personnels ;
Gestion des mouvements du personnel.
Supérieur hiérarchique :
Responsable du service logistique.

Technicien informatique

Niveau minimum de qualification requis :
Niveaux III et IV de l'éducation nationale ;
Bac professionnel ou technologique ;
BTS ou DUT.

Définition :

Assure le dépannage, l'entretien préventif, la maintenance corrective des matériels informatiques (micro, petits, moyens ou gros systèmes) ;
Recherche et identifie les pannes et y remédie dans les délais les plus brefs possibles ;
Peut être amené à intervenir sur des logiciels et des réseaux ;
Assure généralement les fonctions de conseil, de formation et d'assistance auprès du personnel de l'entreprise.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Installation et mise en service des matériels ;
Réparation de cartes électroniques, de modules ;
Adaptation et évolution des logiciels ;
Quelques opérations de programmations simples.
Supérieur hiérarchique :
Responsable des services généraux.

Chef d'équipe de sécurité

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau IV ou V de l'éducation nationale ;
CAP ou BEP dans les domaines de la prévention ou de la sécurité ;
Et expérience qualifiante.

Définition :

Assure l'application de la politique de sécurité et de gardiennage en vigueur au sein de la société en encadrant et en coordonnant les activités d'une équipe d'agents de sécurité-gardiens.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Responsable services généraux ;
Directeur d'exploration ;
Directeur des mines ;
Directeur général.

Chef cuisinier

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau V de l'éducation nationale ;
CAP ou BEP de cuisinier ;
Expérience confirmée des différents échelons en vigueur dans la profession.

Définition :

Organise et gère l'ensemble du processus de la production des repas dont il est responsable ;
Recrute, participe à la formation et coordonne l'activité du personnel de cuisine (aide-cuisinier, cuisinier).
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Responsable de l'approvisionnement et de la fabrication des repas (quantité, qualité et coût) ;
Veille à l'application des consignes concernant le ratio (coût/marchandise) édictées par la direction de la société ;

Supervise les techniques de fabrication ;
Veille à la qualité constante des repas ;
Surveille les règles d'hygiène alimentaire imposées dans le cadre de la restauration collective ;
Veille à l'entretien de la cuisine et de ses installations ;
Effectue la gestion de l'ensemble des denrées (achats et négociations avec les fournisseurs, stockage, conservation) ;
Élabore les budgets prévisionnels de fonctionnement de la cuisine.

Supérieur hiérarchique :

Responsable des services généraux.

Chef mécanicien

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V ou IV de l'éducation nationale ;

CAP, BEP, bac F 1, bac pro ;

Et expérience professionnelle qualifiante.

Définition :

Procède à travers une équipe de mécaniciens dont il coordonne les activités à la maintenance, aux réparations et à l'entretien du parc mécanique (engins, véhicules, outillage) de la société en vue de rentabiliser au maximum l'utilisation des matériels.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Installation de machines d'équipement ;

Entretien et remise en état complet périodique (montage, démontage des équipements) ;

Assemblage d'engins ;

Gestion et prévision des interventions de l'équipe de mécaniciens ;

Constitution et suivi d'un stock de pièces détachées ;

Formation des mécaniciens (diesel - soudure, engins de chantiers...) ;

Conseille le service logistique dans les achats des gros matériels ;

Déplacement sur les différents sites pour suivre les travaux des mécaniciens.

Supérieur(s) hiérarchique(s) direct(s) :

Responsable des services généraux ;

Directeur d'exploration ;

Directeur des mines.

Responsable du bureau d'études

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau I de l'éducation nationale, école d'ingénieur ;

Ou niveau III de l'éducation nationale complété par une expérience professionnelle qualifiante dans le domaine.

Définition :

Procède à l'élaboration technique de projet d'ouvrage, d'installation ou de modification des infrastructures ;

Intervient également pour fixer les conditions de réalisation de la construction.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Concevoir et arrêter la solution technique la mieux adaptée au domaine d'activité afin d'obtenir un rendement maximal de l'opération ;

Effectuer des études technico-économiques ;

Établir les moyens nécessaires à la réalisation des travaux (matériel, matériaux, personnel) ;

Établir un programme d'exécution des travaux ;

Se conformer aux normes et réglementations précises.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur d'exploitation ;

Directeur des mines ;

Directeur général.

Responsable du service dessin

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau III de l'éducation nationale ;

Ou niveau IV de l'éducation nationale avec expérience professionnelle qualifiante dans le domaine.

Définition :

Coordonne l'activité de l'équipe de dessinateurs afin de pouvoir répondre aux différents travaux et cahier des charges qui sont commandés au service dessin.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Géologue senior ;

Chef géologue ;

Directeur d'exploration ;

Directeur des mines.

Chef topographe

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ;

Diplôme d'ingénieur géomètre + expérience professionnelle ;

Connaissance en informatique souhaitée.

Définition :

Coordonne l'activité de l'équipe de géomètres topographes pour répondre aux travaux qui sont demandés.

Inventaire des autres activités :

Localise à partir de données les lieux d'intervention ;

Effectue des relevés de tous les points caractéristiques sur le terrain ;

Élabore des plans d'implantation ;

Effectue des opérations géodésiques.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Chef géologue ;

Directeur d'exploration.

Infirmier

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau III de l'éducation nationale ;

Diplôme d'État.

Définition :

Prévoit, organise et dispense des soins de sa propre initiative ou sur prescription médicale ;

Doit faire face à des situations d'urgence dans lesquelles la vie des personnes peut se trouver menacée ;

Peut assurer des actes de prévention, d'éducation, d'hygiène et de santé.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Participe en collaboration avec la direction à la mise en place d'une politique de prévention des risques et maladies professionnelles ;

Interlocuteur de la société avec la médecine du travail ;

Gestion administrative des dossiers médicaux ;

Actions de formation (secourisme, sauvetage).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur général ;

Directeur des mines ;

Directeur d'exploration.

Responsable sécurité

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II ou I de l'éducation nationale ;

Ou niveau IV ou V de l'éducation nationale complété par une expérience professionnelle qualifiante dans le domaine.

Définition :

Conseille et assiste la direction de l'entreprise pour la définition de la politique de sécurité (sécurité du travail, conditions de travail), en assure la mise en place, l'animation et le suivi ;

Établit des programmes de prévention afin de réduire le nombre d'incidents et leur coût ;

Anime et dirige des équipes de techniciens ou de cadres ; assure des formations internes en hygiène et sécurité ;

Peut également négocier et gérer le budget du service.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Établir les diagnostics et les bilans de sécurité ;

Organiser les actions de sensibilisation et de formation du personnel à la sécurité ;

Participer à la conception du plan de formation sécurité, suivre sa mise en oeuvre et réaliser des exercices ;

Contrôler le respect des consignes de sécurité ;

Organiser et diriger l'intervention des secours ;

Suivre la documentation réglementaire liée à la sécurité ;

Mise en oeuvre des procédures d'hygiène et de sécurité.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur d'exploration ;

Directeur des mines ;

Directeur général.

Responsable de base vie

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau III ou II de l'éducation nationale et expérience professionnelle qualifiante ;

Langue(s) étrangère(s) souhaitée(s) ;

Connaissances en informatique.

Définition :

Poste ouvert sur les bases vie comptant au moins 200 personnes ;

Organise, dirige au quotidien la base vie en ayant sous sa responsabilité les personnels du camp ainsi que le matériel.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Conception des extensions et amélioration de la base vie ;

Gestion de l'activité logistique sur la base vie ;

Entretien des locaux et matériels ;

Veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité ;

Administre le personnel en poste sur la base vie.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Géologue senior ;

Chef géologue ;

Directeur d'exploration ;

Directeur des mines.

Responsable du service logistique

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II de l'éducation nationale ou expérience professionnelle qualifiant précise dans le domaine ;

Permis de conduire souhaité ;

Langue(s) étrangère(s) souhaitée(s) ;

Connaissances en informatique souhaitées.

Définition :

Conçoit et organise les stratégies les plus rationnelles pour assurer l'acheminement du matériel depuis leur achat jusqu'à l'arrivée sur les sites dans un souci constant d'optimisation du rapport service/coût ;

Gère les achats et toutes les activités de transport (acheminement du personnel sur le lieu de travail) ;

Exercer des fonctions de coordination et d'encadrement du personnel du service logistique.

Inventaire des autres activités :

Négociations commerciales avec les transporteurs, les fournisseurs, les transitaires ;

Respecter et appliquer les règles fiscales et juridiques du transport ;

Relation avec les centrales d'achats ;

Responsable de l'inventaire.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur administratif et financier ;

Directeur général.

Responsable de l'environnement

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau II ou I de l'éducation nationale ;

Maîtrise, DESS, DEA ;

Diplôme d'ingénieur ;

Connaissances en informatique souhaitées.

Définition :

Gère, analyse et résout les problèmes liés à la protection de la nature, à l'environnement ;

Assure une fonction préventive, corrective ou de recherche des risques liés au domaine d'activité ;

Collabore avec la direction de la société à la conception d'installations ou de technologies spécifiques relatives au domaine d'activité.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Veille à l'application de la législation en vigueur dans le domaine minier ;

Est chargé de la réhabilitation des sites miniers ;

Collabore aux études d'impact ;

Fait respecter les règles de protection de l'environnement.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur des mines ;

Directeur de l'exploration ;

Directeur général.

Responsable des services généraux

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau I ou II de l'éducation nationale ;

DES ou diplôme d'ingénieur ;

Ou niveau III de l'éducation nationale complété par une expérience professionnelle qualifiante dans le domaine.

Définition :

Dirige et coordonne l'intervention des différents personnels et corps de métiers de son service afin d'optimiser le matériel, les infrastructures pour permettre à l'entreprise de pouvoir fonctionner dans de bonnes conditions.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Direction et suivi des travaux d'entretien et de dépannage ;

Sensibilise et forme le personnel à la maintenance des équipements et des installations ;

Intervention en cas de panne en pondérant les conséquences ;

Application des prescriptions techniques (normes et réglementations) ;

Optimisation des facilités d'intervention sur les équipements ;

S'assurer de la sécurité pendant les interventions.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur d'exploration ;

Directeur des mines ;

Directeur général.

Filière administration

EMPLOYÉS	
1 ^{er} niveau	Standardiste réceptionniste
2 ^e niveau	Agent administratif Aide-comptable
3 ^e niveau	Secrétaire
4 ^e niveau	Secrétaire bureautique spécialisé
ETAM	
1 ^{er} niveau	Comptable Secrétaire de direction
2 ^e niveau	Comptable senior Assistant de direction
CADRES	
1 ^{er} niveau	Chef comptable Chef relations publiques Juriste
2 ^e niveau	Responsable du personnel Responsable juridique Contrôleur de gestion
3 ^e niveau	Directeur administratif et financier Directeur des ressources humaines
4 ^e niveau	Directeur général

Standardiste réceptionniste

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V ou niveau IV de l'éducation nationale ;

Maîtrise d'une langue étrangère souhaitée ;

Connaissances de base en informatique.

Définition :

Reçoit, identifie, oriente les visiteurs de sa société ainsi que les communications téléphoniques ;

Assure la transmission des communications téléphoniques et des télécopies ;

Effectue également quelques travaux administratifs.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Connaissances en bureautique ;

Intervention en langue anglaise ou dans une autre langue étrangère ;

Réception et enregistrement du courrier ;

Travaux de reprographie ;

Accueil physique, renseignements et orientation des visiteurs ;

Contrôle des conditions d'accès ;

Mise à jour des informations (fichiers, mouvements du personnel permettant d'orienter les communications ou les visiteurs).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Assistant de direction ;

Directeur général.

Agent administratif

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

Maîtrise de l'outil informatique souhaitée.

Définition :

Classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations pour un ou plusieurs services de l'entreprise ;

Effectue l'enregistrement des données alphanumériques, numériques ou comptables, le plus souvent à l'aide d'outils informatiques ;

Peut également assurer la distribution du courrier, la gestion des commandes et des stocks de fournitures de bureau.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Enregistrement de documents administratifs ;

Relevés d'informations ;

Gestion de fournitures ;

Comptage, dénombrement ;

Codification informatique ;

Saisie informatique.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Secrétaire ;

Secrétaire bureautique spécialisée ;

Secrétaire de direction ;

Assistante de direction ;

Chef d'un service administratif.

Aide-comptable

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau V de l'éducation nationale ;

Maîtrise de l'outil informatique souhaitée.

Définition :

Classe, pointe, vérifie les documents nécessaires à la saisie des informations numériques et comptables à l'aide d'outils informatiques ;

Assure le suivi des opérations comptables courantes.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Enregistrement de documents comptables ;

Vérification et classement des documents comptables ;

Codification informatique ;

Relevé d'informations ;

Encaissement ;

Tenue à jour de fichiers.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Comptable ;

Comptable senior ;

Chef comptable ;

Contrôleur de gestion ;

Directeur administratif et financier.

Secrétaire

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau IV et III de l'éducation nationale ;

Niveau V de l'éducation nationale complété par une expérience professionnelle qualifiante ;

Maîtrise de l'outil informatique indispensable.

Définition :

Saisit et présente des documents (courriers ou rapports) pour un service ou pour un chef hiérarchique, à l'aide des techniques de bureautique ;

Trie, dépouille, classe des documents, transmet le courrier et organise matériellement les déplacements et les rendez-vous de son chef hiérarchique ;

Transmet ou filtre les communications téléphoniques et assure le premier niveau de contact entre le service et l'extérieur.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Gestion du budget d'un service ;

Lecture ou traitement de documents en langues étrangères ;

Prise de notes en sténographie française ou autre méthode d'écriture rapide ;

Contribution à l'organisation des réunions (location de salles, prise de notes...).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Secrétaire de direction ;

Assistante de direction ;

Chef d'un service administratif.

Secrétaire bureautique spécialisé

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau IV et III de l'éducation nationale ;

Maîtrise de l'outil informatique indispensable ;

Connaître le langage technique du domaine d'activité ;

Langue étrangère souhaitée.

Définition :

Transcrit, présente, organise, classe et exploite l'ensemble ou une partie des informations techniques d'un service ou d'un domaine spécialisé (juridique, médical, comptable, production, personnel, technique, import-export) en utilisant les techniques bureautiques ; Selon la taille de l'entreprise et l'importance du service, peut aussi prendre en charge les contacts téléphoniques et assurer la gestion du temps d'un ou de plusieurs responsables hiérarchiques (prise de rendez-vous, organisation des déplacements).

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Connaître le vocabulaire technique du domaine dans lequel l'emploi est exercé ;

Dépouiller les informations spécifiques au domaine ;

Se tenir informé de l'évolution des réglementations et des nouvelles techniques du domaine ;

Gestion du budget d'un service ;
Lecture ou traitement de documents en langues étrangères ;
Prise de notes en sténographie française ou autre méthode d'écriture rapide ;
Contribution à l'organisation des réunions (location de salles, prise de notes...);
Supérieur hiérarchique :
Chef du service administratif du domaine concerné.

Comptable

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau IV à III de l'éducation nationale ;
Niveau V complété par une expérience professionnelle confirmée dans le domaine concerné ;
Maîtrise de l'outil informatique.
Définition :
Enregistre et traite les informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise. Rend compte en terme monétaire ou financier de l'activité économique de l'entreprise vis-à-vis de la réglementation fiscale ou de la législation sociale du travail.

Inventaire non exhaustif des autres activités :
Responsabilité des commandes ;
Accueil et réception des clients ;
Comptabilité générale de l'ensemble de l'entreprise ;
Comptabilité générale d'un domaine spécifique (achats, paye, etc.) ;
Enregistre et effectue périodiquement les états de rapprochement, les soldes dans des formes qui garantissent leur authenticité ;
Impute les opérations comptables et les enregistre sur des journaux divisionnaires (amortissements, prévisions, régulation, impôts sur les bénéfices, etc.).
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Comptable senior ;
Chef comptable ;
Contrôleur de gestion ;
Directeur administratif et financier.

Secrétaire de direction

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau III de l'éducation nationale ;
Niveau IV de l'éducation nationale avec expérience professionnelle qualifiante ;
Maîtrise de l'outil informatique indispensable ;
Pratique courante d'une langue étrangère.
Définition :
Organise et coordonne pour un supérieur hiérarchique la transmission, la rédaction d'information, au profit d'un service ;
Frappe, saisit et présente des notes et des documents généralement à caractère confidentiel ;

Assure l'interface entre son supérieur hiérarchique et les autres services de la société et l'extérieur ;
Peut éventuellement encadrer ou former une équipe de collaborateurs.

Inventaire non exhaustif des autres activités :
Rédiger des notes ou correspondances à partir de consignes orales ou manuscrites ;
Gestion du budget d'un service ;
Lecture ou traitement de documents en langues étrangères ;
Prise de notes en sténographie française ou autre méthode d'écriture rapide ;
Contribution à l'organisation des réunions (location de salles, prise de notes...);
Gestion du planning des cadres d'un service ;
Connaître les particularités techniques des domaines juridique, fiscal, commercial.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Directeur ou chef du service administratif du domaine concerné.

Comptable senior

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau IV à III de l'éducation nationale avec expérience professionnelle dans le domaine ;
Connaissance de l'outil informatique et des logiciels de gestion ;
Pratique d'une langue étrangère souhaitée.
Définition :
Rassemble, coordonne et vérifie les données comptables ;
Collecte et édite les documents de synthèse concernant les informations financières de l'entreprise et pratique la comptabilité analytique ;
Peut encadrer et coordonner l'activité d'une équipe de collaborateurs.
Inventaire non exhaustif des autres activités :
Possession de bases en économie et en droit des entreprises ;
Posséder les bases de la fiscalité des entreprises ;
Vérifier la tenue des comptes en conformité avec les règles comptables, fiscales et sociales, depuis la saisie des pièces comptables jusqu'à la présentation des bilans.
Supérieur(s) hiérarchique(s) :
Chef comptable ;
Contrôleur de gestion ;
Directeur administratif et financier.

Assistant de direction

Niveau minimum de qualification requis :
Niveau IV à III de l'éducation nationale ;
Niveau IV de l'éducation nationale avec expérience professionnelle qualifiante ;

Maîtrise de l'outil informatique indispensable ;

Pratique courante d'une langue étrangère.

Définition :

Organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission, la rédaction d'informations au profit d'un service ;

Exploite, analyse et fait la synthèse d'informations liées au fonctionnement d'un service ou de la société ;

Peut assurer des relations avec le personnel, des activités de gestion, et entretenir, selon les dossiers traités, des relations avec des partenaires extérieurs ;

Peut éventuellement encadrer ou former une équipe de collaborateurs.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Collecter, organiser, exploiter des informations et les présenter sous forme de documents de synthèse ;

Tenir à jour des documents ou des déclarations imposées par des dispositions légales et réglementaires ;

Rédiger des notes ou correspondances à partir de consignes orales ou manuscrites ;

Gestion d'activités administratives ;

Lecture ou traitement de document en langues étrangères ;

Prise de notes en sténographie française ou autre méthode d'écriture rapide ;

Organisation de réunions, séminaires, visites, etc. ;

Gestion du planning des cadres d'un service ;

Connaître les particularités techniques des domaines juridique, fiscal, commercial.

Supérieur hiérarchique :

Directeur ou chef du service administratif du domaine concerné.

Chef comptable

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau IV à III de l'éducation nationale avec expérience professionnelle dans le domaine et par des formations qualifiantes ;

Connaissances en informatique indispensables et en particulier des logiciels de gestion ;

Langue étrangère souhaitée.

Définition :

Responsable de la tenue courante des comptes en comptabilité générale et en comptabilité analytique ;

Établit et présente sous forme normalisée les documents comptables légaux : bilans annuels, comptes de résultats et toutes les informations ponctuelles demandées par la direction (situation mensuelle, trimestrielle) ;

Peut également exercer des activités connexes de type financier (trésorerie), fiscal (impôts, déclarations) ou social (salaires, bilans...).

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Comptabilité analytique (par secteur d'activité, par produit) ;

Coordination et contrôle des applications et des procédures comptables des différents services ;

Connaître et pouvoir appliquer les règles de la comptabilité anglo-saxonne ;

Élaboration des tableaux de bord nécessaires à la gestion prévisionnelle de l'entreprise ;

Préparation des comptes consolidés de plusieurs sociétés du même groupe ;

Export (devises, risques de change).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Contrôleur de gestion ;

Directeur administratif et financier ;

Directeur général.

Chef des relations publiques

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau III ou I de l'éducation nationale spécialisé en communication ;

Expérience professionnelle qualifiante ;

Maîtrise d'une langue étrangère ;

Connaissances en informatique.

Définition :

Développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication externe au service de la stratégie fixée par la direction ou avec elle ;

Conçoit ou met en oeuvre tout moyen, action, réseau de communication visant à faciliter les relations de l'entreprise avec son environnement ;

Peut participer à d'autres aspects de la communication dans le domaine commercial, technique, social, dans des situations de crise ;

Organise et coordonne les plans de développement de la communication pour assurer la promotion de l'identité et de l'image de marque de l'entreprise.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Réalisation de supports de communication écrits (journaux internes, communiqués, revues, dossiers de presse, rapports d'activité, préparation de discours) ;

Réalisation de supports de communication visuels (affiches, logos) ;

Réalisation de supports de communication audiovisuels (journaux télématiques, films, vidéo) ;

Interventions orales (animation de réunions, conférences, activités de relations publiques, de porte-parole) ;

Communication économique et financière (annonces de résultats, fusions, achats) ;

Manifestations publiques (montage, animation de stands, représentation à des salons, conférences, séminaires, voyages, congrès) ;

Communication commerciale des produits et services.

Supérieur hiérarchique :

Directeur général.

Juriste

Niveau minimum de qualification requis :

Niveaux I et II de l'éducation nationale dans le domaine du droit complété éventuellement par une spécialité juridique ;

Pratique courante de l'anglais souhaitée ;

Connaissances de base en informatique souhaitées.

Définition :

Conseille, dans le domaine du droit, les responsables de la société sur les problèmes ou actions ayant des implications juridiques avec pour objectifs :

D'organiser l'application du droit ;

De respecter et de faire respecter la législation et la réglementation ;

De défendre les intérêts de la société ;

De rédiger des actes.

Étudie de façon permanente et analyse la législation, la réglementation, la jurisprudence, la théorie et les commentaires du droit.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Rédaction de contrats et actes authentiques ;

Contrôle de l'exécution des décisions de justice ;

Gestion de fonds ;

Propose des solutions amiables ou judiciaires aux litiges ;

Représentation ou assistance d'un client, d'un membre de la société devant une juridiction.

Supérieur hiérarchique :

Responsable juridique.

Responsable du personnel

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau III de l'éducation nationale ;

Niveau IV de l'éducation nationale avec expérience professionnelle qualifiante ;

Maîtrise d'une langue étrangère ;

Connaissances en informatique.

Définition :

Conduit et supervise la gestion administrative quotidienne du personnel (dossiers individuels, congés, déclaratifs) et assure les relations avec les organismes sociaux et administratifs.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Gestion quotidienne, administrative du personnel (immatriculation, déclaratifs) ;

Préparation des éléments nécessaires, relevant du service du personnel, pour le versement des salaires ;

Mise en place et suivi du plan de formation.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur des ressources humaines ;

Directeur général.

Responsable juridique

Niveau minimum de qualification requis :

Niveaux I et II de l'éducation nationale dans le domaine du droit complétés éventuellement par une spécialité juridique ;

Pratique courante de l'anglais souhaitée ;

Connaissances de base en informatique souhaitées.

Définition :

Conseille, dans le domaine du droit, les responsables de la société sur les problèmes ou actions ayant des implications juridiques avec pour objectifs :

D'organiser l'application du droit ;

De respecter et de faire respecter la législation et la réglementation ;

De défendre les intérêts de la société ;

De rédiger des actes.

Étudie de façon permanente et analyse la législation, la réglementation, la jurisprudence, la théorie et les commentaires du droit.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Rédaction de contrats et actes authentiques ;

Contrôle de l'exécution des décisions de justice ;

Gestion de fonds ;

Propose des solutions amiables ou judiciaires aux litiges ;

Représentation ou assistance d'un client, d'un membre de la société devant une juridiction.

Supérieur hiérarchique :

Directeur général.

Contrôleur de gestion

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau III à I de l'éducation nationale avec expérience professionnelle dans le domaine de la gestion ;

Connaissances en informatique indispensables et en particulier des logiciels de gestion ;

Pratique courante d'une langue étrangère.

Définition :

Aide la direction dans l'orientation et le suivi de la stratégie qu'elle s'est fixée ;

Participe à la définition des objectifs et anticipe les résultats ;

Établit le schéma directeur des budgets. Exerce en permanence une surveillance des indicateurs de gestion mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise et transmet les informations à la direction ;

Apprécie les causes et les effets des écarts identifiés entre les objectifs et les réalisations ;

Peut proposer à la direction des opérations correctives à mettre en oeuvre.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Établit des prévisions d'activité en termes d'objectifs, de budgets, d'organisation et de moyens ;

Élabore et adapte en permanence les outils d'analyse, les indicateurs et les procédures de contrôle de gestion à l'aide des traitements informatiques ;

Mesure et analyse les écarts sous forme de statistiques, de tableaux de bord commentés, de rapports d'activité ;

Anticipe les effets de l'activité à l'aide de simulations ;

Connaît la comptabilité anglo-saxonne.

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Directeur administratif et financier ;

Directeur général.

Directeur administratif et financier

Niveau minimum de qualification requis :

Niveaux III à I de l'éducation nationale avec expérience professionnelle dans le domaine de la comptabilité ou de la gestion ;

Connaissances en informatique indispensables et en particulier des logiciels de gestion ;

Pratique courante d'une langue étrangère.

Définition :

Supervise, organise et coordonne les services administratifs, comptables et financiers. Il peut également être amené à superviser les services informatiques et les services généraux ;

Collecte les informations auprès des responsables opérationnels, structure les données représentatives de la marche de l'entreprise nécessaires aux prises de décisions (bilans, comptes de résultats, tableaux de bord) ;

Constate les points forts et les points faibles de l'activité. Attire l'attention de la direction et conseille sur les prévisions à court terme, formule des propositions sur les stratégies à moyen terme ;

Suivant les directives de la direction, s'acquitte de missions engageant la responsabilité de l'entreprise (recherche et négociations de ressources financières).

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Direction de la comptabilité analytique et veiller au respect des échéances ;

Préparer les budgets, contrôler leur réalisation, interpréter les écarts et rendre compte à la direction ;

Gérer les aspects comptables du personnel ;

Superviser la trésorerie et les relations avec les banques ;

Réaliser des études financières et économiques nécessaires au choix des investissements ;

Gérer les domaines fiscaux liés au patrimoine ;

Élaborer et améliorer les procédures, définir les conditions de gestion administrative et de suivi comptable ;

Négocier avec des partenaires extérieurs pour le compte de la direction (administrations, experts-comptables).

Supérieur hiérarchique :

Directeur général.

Directeur des ressources humaines

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau III de l'éducation nationale ;

Niveau IV de l'éducation nationale avec expérience professionnelle qualifiante ;

Maîtrise d'une langue étrangère ;

Connaissances en informatique.

Définition :

Élabore en relation directe avec la direction et met en oeuvre les moyens quantitatifs et qualitatifs (recrutement, gestion de l'emploi, formation, plan de carrières, communication) nécessaires à une optimisation et une adaptation des ressources humaines en rapport avec la spécificité de la société ;

Veille à la bonne application de la réglementation sociale en intégrant les règles et les procédures de droit du travail.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Assiste le responsable de la société dans le cadre des relations avec les instances représentatives du personnel ;

Conseille et assiste les différents chefs de service dans la gestion du personnel ;

Gère les procédures de recrutement, les évolutions de carrière ;

Participe au développement de l'information et de la communication au sein de l'entreprise ;

Veille aux conditions générales de travail et d'application de la législation sociale.

Supérieur hiérarchique :

Directeur général.

Directeur général

Niveau minimum de qualification requis :

Niveau I ou II de l'éducation nationale ;

Diplômé d'une grande école ;

Pratique courante d'au moins une langue étrangère.

Définition :

Participe, au sein du comité de direction d'un groupe, à la définition des objectifs et des stratégies à moyen et long terme, en fonction des structures existantes, des potentialités d'évolution et des caractéristiques nationales et internationales du marché.

Conçoit et oriente, dans le cadre de la réalisation d'un projet d'entreprise global, l'action des directions spécialisées dont il assume la responsabilité (gestion des ressources financières, techniques, humaines ou commerciales) ;

Analyse l'ajustement des résultats à la politique générale du groupe ou de l'entreprise, propose, le cas échéant, les mesures de régulation nécessaires.

Inventaire non exhaustif des autres activités :

Conduire et contrôler la mise en oeuvre des actions spécifiques relevant de la compétence des directions rattachées sous son autorité ;

Contribuer à la définition de la politique économique et sociale du groupe ou de l'entreprise, au sein du conseil de direction ou du conseil d'administration ;

Accorder les moyens nécessaires à l'accomplissement de ces actions : dotations budgétaires, mise en place

des financements, choix des structures, définition des programmes et des échéances ;

Distribuer, diriger et coordonner le travail de ses collaborateurs directs et désigner les responsables de la réalisation et du suivi opérationnel des actions ;

Rendre compte de la conduite des travaux dont il est responsable devant les instances décisionnelles (conseil de direction ou d'administration).

Supérieur(s) hiérarchique(s) :

Instances décisionnelles ;

Membres du conseil d'administration.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Temps de travail effectif

Avenant n° 1 du 3 mai 2005

[Étendu par arr. 8 févr. 2006, JO 21 févr.]

Article 1er

Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif suit la définition légale, soit «le temps pendant le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

Les temps de pause, de repas, de douche, ne sont pas compris dans le temps de travail effectif.

Entrent dans le temps de travail effectif les temps d'habillage et de déshabillage pris lorsqu'il y a nécessité de port d'équipements spéciaux (en dehors des

équipements de protection individuelle standard, comme chaussures, gants, lunettes), ou lorsqu'un règlement particulier d'entreprise impose le port de tenues spéciales par les salariés.

Article 2

Temps de déplacement professionnel

Pour les salariés travaillant à la mine

Le lieu de travail étant défini comme la base de vie.

Les points de rassemblement étant des sites où est effectué le ramassage, le cas échéant, des salariés pour leur transport vers le lieu de travail au moyen de vecteurs mis en place par l'employeur.

Le domicile étant déclaré par le salarié comme établi en Guyane, en zone accessible dans des conditions normales. Il est établi le tableau 1 ci-après.

Tableau 1

Temps de déplacement professionnel			
Temps de déplacement inférieur à 8 heures	Temps de déplacement du domicile du salarié à la base de vie.	Non compris dans le temps de travail effectif.	Non indemnisé.
	Temps de déplacement du domicile du salarié au point de rassemblement.	Non compris dans le temps de travail effectif.	Non indemnisé.
	Temps de déplacement du point de rassemblement à la base de vie.	Non compris dans le temps de travail effectif.	Non indemnisé.
Temps de déplacement supérieur à 8 heures	Temps de déplacement du domicile du salarié à la base de vie.	Non compris dans le temps de travail effectif.	Indemnisé par équivalence sur la base du taux horaire du salarié.
	Temps de déplacement du domicile du salarié au point de rassemblement.	Non compris dans le temps de travail effectif.	Indemnisé par équivalence sur la base du taux horaire du salarié.
	Temps de déplacement du point de rassemblement à la base de vie.	Non compris dans le temps de travail effectif.	Indemnisé par équivalence sur la base du taux horaire du salarié.
Temps de déplacement de la base de vie aux chantiers.		Compris dans le temps de travail effectif.	Payé aux conditions contractuelles entre l'employeur et le salarié.

Un employeur ne peut pas sanctionner un salarié victime d'un retard dû à des circonstances indépendantes de sa volonté, justifiables, et qui de ce fait ne peuvent lui être imputées.

Pour les salariés travaillant au siège

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie équivalente calculée sur le taux horaire du salarié.

La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

Article 3

Domiciliation provisoire de certains salariés

Il est ajouté au paragraphe 1 «Embauchage» de l'article 3 «Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis» de la convention collective régionale du 9 juillet 1998, le paragraphe suivant :

«Tout salarié arrivant dans le département de la Guyane doit disposer immédiatement d'un domicile de son choix correspondant aux critères du troisième point du premier paragraphe de l'article 2 ci-dessus. Il lui est toutefois ouvert la possibilité d'une domiciliation provisoire au siège de son employeur.»

Article 4

Extension

L'extension à la Guyane du présent avenant est demandée à la DTEFP Guyane par les parties au présent accord.

Temps de travail

Avenant n° 2 du 8 décembre 2005

[Étendu par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct., applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension]

Chapitre Ier Organisation du temps de travail

Article 1er

Modulation et annualisation du temps de travail (application directe possible par les employeurs)

Annualisation

La durée légale du temps de travail est établie sur l'année civile, pour un volume de 1 600 heures, en ce compris :

— (Al. exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.) la journée de solidarité instituée par l'article L. 212-16 du code du travail, laquelle est librement déterminée par concertation entre l'employeur et les salariés dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective régionale du travail des activités minières de Guyane -à défaut d'une telle fixation, elle s'applique au lundi de la Pentecôte) ;

— et la journée commémorative de l'abolition de l'esclavage.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.) Les heures supplémentaires sont calculées à l'issue de la période d'annualisation, en fonction de l'excédent éventuellement constaté par rapport à la durée moyenne de 35 heures par semaine travaillée.

Un pro rata temporis est établi pour les contrats ne couvrant pas l'année civile entière.

Modulation (§ exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.)

Les conditions d'exploitation des chantiers miniers sont soumis à des aléas de toute nature : délais d'obtention des titres miniers ; périodes d'exploration préalables à l'exploitation ; délais d'installation et de transferts des chantiers ; intempéries rendant les conditions de travail particulièrement difficiles, voire impossibles.

Elles se traduisent par des fluctuations conjoncturelles et saisonnières d'activité, et nécessitent le cas échéant le recours au régime de modulation du temps de travail annualisé défini ci-dessus.

Il est donc instauré, au bénéfice des entreprises qui souhaiteront y recourir, un tel régime de modulation du temps de travail sur l'année civile.

Le recours à la modulation du temps de travail se fera alors, dans les entreprises concernées et pour tous types de contrats de travail à temps complet (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée, contrats d'intérim, contrats de professionnalisation,

contrats d'apprentissage, contrats aidés), sous les conditions suivantes :

- établissement par l'employeur, et communication aux représentants du personnel s'il y en a et, à chaque salarié, d'un programme indicatif évolutif de la répartition de la durée du travail sur l'année. Le programme indicatif évolutif sera également affiché dans les établissements de l'employeur ;

- le programme indicatif évolutif sera établi par service ou atelier concerné ;

- il pourra être modifié avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrés ; ce délai pouvant être réduit à 1 jour ouvré en cas d'impossibilité d'exécuter le travail dans des conditions normales, avec alors en contrepartie le versement aux salariés concernés d'une indemnité forfaitaire égale à 2 SMIC horaires ;

- toute modification sera portée à la connaissance des représentants du personnel s'il y en a, et de chaque salarié, individuellement ainsi que par voie d'affichage ;

- communication aux salariés sous le régime de la modulation, et avec leur fiche de paye, du décompte des heures effectuées dans le mois, et en cumulé depuis le début de la période de modulation ;

- l'amplitude de la modulation est fixée, pour sa limite supérieure, à la durée maximale conventionnelle du temps de travail hebdomadaire, et pour sa limite inférieure à 0 heure par semaine. Mais une journée de travail engagée ne saurait être d'une durée inférieure à 4 heures ;

- la rémunération des salariés sous le régime de modulation sera lissée selon une moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué chaque mois, une régularisation intervenant en fin de période de modulation avec le calcul, le cas échéant, d'heures supplémentaires ;

- le salarié dont le contrat de travail est rompu au cours de la période de modulation, pour quelle que raison que ce soit en dehors d'un motif économique, est redevable du temps de travail non accompli au moment de la rupture. À contrario, il lui est payé le temps de travail excédentaire ;

- indication par l'employeur, et affichage dans ses établissements, des modalités de recours au travail temporaire, à savoir : le régime de modulation s'applique à des salariés sous de tels contrats ;

- indication par l'employeur, et affichage dans les établissements, des conditions de recours au chômage partiel en périodes de basse activité, à savoir : sollicitation auprès des pouvoirs publics des aides correspondantes si une telle mesure devait être prise à la perspective d'un niveau annuel de durée du travail insuffisante par rapport aux 1 600 heures définies ci-dessus, et ce malgré l'utilisation des limites supérieure et inférieure de la modulation fixées ci-dessus.

Article 2
Travail par cycles, et autres formes d'organisation du travail. - Équipes de suppléance. - Travail intermittent (application directe possible par les employeurs)

En dehors de la modulation, les employeurs organisent le plus souvent leur travail :

— (Tiret exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.) par cycles (exemple : 3 semaines de travail, 1 semaine de repos) ;

— par roulement : repos hebdomadaire accordé à des jours différents de la semaine ;

— par relais : équipes alternantes ou équipes chevauchantes ;

— par équipes successives : travail posté semi-continu ou continu.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.) Les employeurs peuvent également se trouver devant la nécessité d'employer des équipes de suppléance (venant suppléer des équipes de travail normales pendant leurs jours de repos collectifs).

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.) Enfin, les employeurs peuvent se trouver en position de proposer des contrats de travail intermittent (alternance de périodes travaillées et non travaillées).

Le recours à ces différentes formes d'organisation du travail est autorisé aux employeurs, sous double réserve :

— du respect des dispositions réglementaires afférentes ;

— de l'information de la commission mixte paritaire, soit préalable, soit immédiatement postérieure à leur mise en place.

Article 3
Travail de nuit (application directe possible par les employeurs)

(Art. exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.)

Le recours par les employeurs au travail de nuit (soit le travail effectué de 21 heures à 6 heures, avec un mode de calcul des seuils déclencheurs en nombre d'heures sur périodes de référence conforme à la loi) se justifie de façon non exceptionnelle, et prend par conséquent un caractère structurel, de par :

- l'optimisation des équipements, souvent fortement sollicités et à durée d'utilisation réduite en milieu naturel hostile ;

- un fonctionnement à feu continu des installations de fonderie dans les cas de mines industrielles ou semi-industrielles ;

- la demande même des salariés, à qui l'éloignement de leurs domiciles et des lieux habituels de leur vie

sociale ne donnent pas la même perception du temps libre qu'en milieu urbain.

Le recours au travail de nuit est donc autorisé aux employeurs pour les salariés sur chantiers, sous double réserve :

- du respect des dispositions réglementaires afférentes, hors dispositions particulières ci-après ;

- de l'information de la commission mixte paritaire, soit préalable, soit immédiatement postérieure à sa mise en place.

Dispositions particulières

Le travail de nuit est globalement assorti, d'accords entre employeur et salariés, d'un repos compensateur, ou d'une majoration de salaire d'un minimum de 10 %, le repos compensateur étant pris d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés :

- il est dérogé aux dispositions de l'article L. 213-3 du code du travail en matière de durée maximale du travail de nuit, qui est fixée à 10 heures par jour ;

- les heures ainsi accomplies au-delà de la durée maximale de 8 heures produisent, par accord entre employeur et salariés, un repos compensateur, ou une rémunération égale à 25 %, le repos compensateur étant pris d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés ;

- les installations mises à disposition des salariés intégreront le confort nécessaire à l'accomplissement du travail de nuit, notamment en matière de local de repos, restauration, détente ;

- une attention accrue sera prêtée aux conditions de travail, de sécurité, d'hygiène, de repos, pendant le travail de nuit.

Article 4
Repos hebdomadaire (application directe possible par les employeurs)

Le repos hebdomadaire est pratiqué dans les établissements des employeurs, mais pas obligatoirement le dimanche, pour des raisons de rotations d'équipes, notamment.

Par ailleurs, en site isolé et éloigné, le dimanche n'a pas la connotation et l'incidence sociale habituellement perçues en milieu urbain.

En conséquence :

— le repos hebdomadaire n'est pas obligatoirement dominical, le travail du dimanche étant alors rémunéré dans les conditions salariales habituelles ;

— il peut être dérogé au repos hebdomadaire (différé) dans les conditions fixées par la loi, et avec les délais de prévenance mentionnés à l'article 1er sur la modulation ci-dessus.

Chapitre II

Durée du temps de travail et régime des heures supplémentaires

Article 5

Temps de travail maxima

Les salariés sur les sites isolés et éloignés, qui sont la caractéristique de l'activité minière aurifère de la Guyane, ont pour objectif d'intensifier leur temps de travail, afin de jouir, à leur retour chez eux, de périodes de repos intermédiaires les plus larges possibles. Mais il est dans le même temps reconnu que le travail sur chantier revêt une pénibilité certaine.

Comme conséquence de ceci :

— la durée maximale du temps de travail effectif quotidien est fixée à 10 heures ;

— cette durée maximale quotidienne est portée à 12 heures dans les circonstances prévues par la loi : événements exceptionnels (urgences,...), remplacements inopinés de salariés,... ;

— l'application de cette durée maximale quotidienne ne pourra pas conduire à un temps de travail effectif annuel supérieur à 2 000 heures.

Article 6

Heures supplémentaires. - Contingent annuel

Le contingent annuel des heures supplémentaires autorisées est fixé à 400 heures, ces heures supplémentaires étant pratiquées dans le cadre des temps maxima définis à l'article 5 ci-dessus.

Article 7

Heures supplémentaires. - Majorations

Les heures supplémentaires (calculées en fin de période et ramenées en moyenne sur la semaine (*Termes exclus de l'extension par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct.*)) dans le cas de la modulation/annualisation du temps de travail effectif, ou des cycles) sont rémunérées selon la grille suivante :

— pour les 4 premières heures supplémentaires soit de la 36^e à la 39^e heure de travail hebdomadaire : majoration de 10 % ;

— pour les 4 heures suivantes, soit de la 40^e à la 43^e heure de travail hebdomadaire : majoration de 25 % ;

— pour les heures suivantes, soit à partir de la 44^e heure de travail hebdomadaire : majoration de 50 %.

Article 8

Heures supplémentaires. - Repos compensateur de remplacement

Les entreprises peuvent pratiquer, avec l'accord du salarié, le repos compensateur de remplacement, assorti de majorations dans les mêmes termes que celles des heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement peut être pris dès lors qu'il représente la durée d'une journée de travail, et ce dans les 6 mois du premier fait générateur.

S'il n'a pas pu être pris, le repos compensateur de remplacement est alors indemnisé ou versé dans un compte épargne-temps (voir l'article 9 ci-après), au choix du salarié.

Article 9

Compte épargne-temps

Les entreprises peuvent faire bénéficier leurs salariés du dispositif de compte épargne-temps, tel qu'instauré par la loi 2000-37 du 19 juillet 2000, et aménagé par la loi 2005-296 du 31 mars 2005.

Un avenant ultérieur à la présente convention déterminera les conditions de fonctionnement et d'utilisation du compte épargne-temps dans la profession aurifère de la Guyane.

Chapitre III

Contenu du rapport annuel de branche

Article 10

Rapport annuel de branche prévu à l'article L. 132-12 du code du travail

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui sont liées par les accords dans le secteur des activités minières de la Guyane se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

La négociation est l'occasion d'un examen par les parties, au mois de septembre de chaque année, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions et de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

À cet effet, un rapport est remis par la partie patronale en juillet de chaque année aux organisations syndicales de salariés et au président de la commission mixte paritaire de branche.

Au cours de cet examen du mois d'août de chaque année, la partie patronale fournit aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Ces informations et, d'une manière générale, le contenu du rapport annuel de branche sont pertinents, complets, fiables et reconnus comme tels par toutes les parties de façon à éclairer la négociation collective.

Article 11

Contenu du rapport annuel de branche

Le contenu du rapport annuel de branche est précisé dans l'annexe au présent avenant comportant 7 tableaux.

Les entreprises de la branche établissant le bilan social stipulé aux articles L. 438-1 et suivants du code du tra-

vail, ou le rapport annuel unique prévu à l'article L. 432-4-2 du même code, fournissent, pour les indicateurs similaires, des informations identiques dans leur bilan social, ou rapport annuel unique, et dans leurs contributions au rapport annuel de branche.

Article 12

Élaboration du rapport annuel de branche

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective des activités minières de la Guyane, défini dans la convention du 9 juillet 1998 contribue chaque année à l'élaboration du rapport annuel de branche en remplissant un document représentant les indicateurs visés dans les tableaux 1 à 7.

Ce document est remis à l'entreprise à sa demande, ou lui est adressé directement, par les organisations syndicales d'employeurs, que l'entreprise y soit adhérente ou non.

L'entreprise remplit de façon pertinente, complète et fiable, les indicateurs sur la base des données de l'année antérieure, et fait parvenir le document ainsi complété pour le 31 mai au plus tard à l'organisation syndicale d'employeurs de son choix.

Dans le même délai, elle en remet une copie aux représentants du personnel institués dans son sein.

Article 13

Obligations des organisations syndicales d'employeurs

Les organisations syndicales d'employeurs se concertent de manière à présenter dans les délais impartis à l'article 1^{er} le rapport annuel de branche objet du présent avenant, étant entendu que le délai nécessaire à

l'élaboration d'un rapport complet est estimé à 5 années, et qu'entre-temps il sera présenté des rapports aux contenus progressifs.

Le premier rapport concernera l'année 2005 et sera fourni en 2006.

Chapitre IV

Durée - Extension

Article 14

Extension

Le présent avenant n° 2 avec ses annexes est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective régionale du travail des activités minières de Guyane.

Il entre en vigueur à la date de publication de son arrêté d'extension, que les parties demandent en signant les présentes.

Article 15

Incorporation à la convention collective régionale

L'avenant n° 1 du 3 mai 2005 forme le deuxième volet de la convention collective régionale.

Le présent avenant n° 2 forme le troisième volet de la convention collective régionale.

Annexe

Tableau 1 : Analyses globales

Analyse de l'état global de la branche - évolution du cours de l'or ; - évolution des titres miniers, en nombre et par types ; - coûts d'exploitation, dont énergie ; - poids économique (chiffre d'affaires, consommations intermédiaires, valeur ajoutée) et fiscal (taxes) ; - évolution des contraintes en ce qui concerne la préservation de l'environnement ; - inventaire des facteurs exogènes.
Analyse des perspectives de la branche - effets induits par ce qui précède.
Analyse des évolutions techniques et réglementaires - état des lieux, y compris en matière d'accès à la ressource ; - conséquences au niveau des exploitations.
Analyse des évolutions de l'emploi - prévisions annuelles, pluriannuelles ; - actions engagées compte tenu de ces prévisions (formation, prévention).

Tableau 2 : Activité

Nombre d'entreprises ≤ 10 salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat

	Syndicat
Nombre d'entreprises 10 ≤ 49 salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
Nombre d'entreprises 50 ≤ 300 salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
Nombre d'entreprises > 300 salariés	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
Chiffre d'affaires	

Tableau 3 : Effectifs

Effectifs globaux au 31 décembre... Par syndicat prof. Total	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
	Syndicat
Effectifs globaux au 31 décembre... Par catégorie Total	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres
Effectifs globaux au 31 décembre... Par sexe Total	Hommes
	Femmes
Effectifs globaux au 31 décembre... Par nationalité	Femmes
	UE
	Étrangers/apt

Total	Étrangers/séjour
	Étrangers/résidents
Nombre de CDI au 31 décembre...	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres
Total	
Travailleurs HCP au 31 décembre...	
Stagiaires au 31 décembre...	
Nombre de CDD sur l'année (hors apt et stagiaires)	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres
Total	
Nombre de contrats d'intérim sur l'année	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres
Total	
Contrats d'intérim :	Durée moyenne des missions
	Remplacements
	Travaux d'urgence
	Accroissement temporaire d'activité
	Autres
Nombre d'entrées et de sorties globales sur l'année (hors intérim)	Entrées
	Sorties
Motifs des sorties	Démissions
	Départs à la retraite
	Licenciements pour motif individuel
	Licenciements pour motif économique
	Fin de contrat

Tableau 4 : Temps de travail

Temps de travail global annuel	
Nombre d'heures supplémentaires	ouvriers
	Employés
	Agents de maîtrise administratifs
	Agents de maîtrise techniques
	Cadres administratifs
	Cadres techniques

Total	
Arrêts de maladie	Nombre d'arrêt de maladie
	Nombre de jours perdus
Accidents du travail	Nombre d'accidents
	Nombre de jours perdus

Tableau 5 : Emploi - Formation

Marché du travail	Offres d'emploi
	Demandes d'emploi
Caractérisation des offres	Ouvriers non qualifiés
	Ouvriers qualifiés
	Employés non qualifiés
	Techniciens et cadres
Caractérisation des demandes	Niveau VI
	Niveau V
	Niveau IV
	Niveau I à III

Tableau 6 : Formation professionnelle initiale et continue

Formation initiale à l'embauche	Niveau V
	Niveau IV
	Niveau III
	Niveaux I et II
Apprentissage	Nombre d'apprentis
Contrats de professionnalisation	Nombre de contrats
Nombre d'heures de FPC	Ouvriers
	Agents de maîtrise
	Cadres
	Total

Tableau 7 : Salaires et charges sociales

Catégorie	Salaire brut de base mensuel moyen (1)		Revenu brut mensuel moyen (2)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ouvriers				
Agents de maîtrise				
Cadres				

Catégorie	Salaire brut de base mensuel moyen (1)		Revenu brut mensuel moyen (2)	
Cadres dirigeants				
(1) Salaire de base pour la durée légale du travail + avantage en nature moyen mensuel. (2) Salaire de base pour la durée légale du travail + avantage en nature moyen mensuel, + 1/12 des primes à caractère de salaire, + 1/12 des primes d'objectifs et assimilés.				

Catégorie	Taux moyen de charges sociales part salarié	Taux moyen de charges sociales part employeur
Ouvriers		
Agents de maîtrise		
Cadres		
Cadres dirigeants		

