

# JOURNAL OFFICIEL

## DE L'AFRIQUE EQUATORIALE FRANÇAISE

paraissant le 1<sup>er</sup> et le 15 de chaque mois à Brazzaville

### SOMMAIRE

#### PARTIE OFFICIELLE

#### Gouvernement général

#### Travail et Lois sociales

19 déc. 1957... Convention collective applicable  
 aux personnels Contractuels des  
 services de l'Etat et des services du  
 groupe de territoires de l'A. E. F.  
 (1958)..... 1003



# PARTIE OFFICIELLE

---

## GOUVERNEMENT GÉNÉRAL

---

### TRAVAIL ET LOIS SOCIALES

#### CONVENTION COLLECTIVE

*applicable aux personnels Contractuels des services de l'Etat et des services du Groupe de territoires de l'A. E. F.*

déposée sous le n° 21, le 9 juin 1958,  
au Secrétariat du Tribunal du Travail de Brazzaville

#### CLAUSES GÉNÉRALES

##### ENTRE :

le Haut-Commissaire de la République, Chef du Groupe de territoires de l'A. E. F., agissant au nom et pour le compte de l'Etat et du Groupe de territoires de l'A. E. F., d'une part,

##### Et :

les représentants des Organisations syndicales ci-après :  
— Confédération Africaine des Travailleurs Croyants (C. A. T. C.) ;  
— Confédération Africaine du Travail (C. G. A. T.) ;  
— Union Fédérale d'A. E. F. de la Confédération Africaine des Syndicats Libres (C. A. S. L. - F. O.) ;  
— Union Fédérale des Cadres de l'A. E. F. (C. G. C.),  
d'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

#### TITRE PREMIER

##### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

*s'appliquant aux personnels Contractuels des services de l'Etat et du Groupe de territoires de l'A.E.F. définis au paragraphe A de l'article 1<sup>er</sup> de la Convention*

#### TABLE DES MATIERES

- Art. 1<sup>er</sup>. — Objet et champ d'application.
- Art. 2. — Durée, dénonciation, révision de la Convention.
- Art. 3. — Adhésions postérieures à la signature de la Convention.
- Art. 4. — Avantages acquis. Accords particuliers.
- Art. 5. — Droit syndical et liberté d'opinion.
- Art. 6. — Exercice du droit syndical.
- Art. 7. — Délégués du personnel.
- Art. 8. — Engagement.
- Art. 9. — Durée de séjour.
- Art. 10. — Prise d'effet du contrat.
- Art. 11. — Promotion.
- Art. 12. — Formation professionnelle.
- Art. 13. — Intérim.
- Art. 14. — Affectation. Mutation.
- Art. 15. — Compression de personnel.
- Art. 16. — Rupture de contrat.
- Art. 17. — Durée et condition de travail.
- Art. 18. — Aptitude au service outre-mer et à voyager par voie aérienne.
- Art. 19. — Réparation des accidents du travail et maladies professionnelles.
- Art. 20. — Maladie. Soins médicaux.
- Art. 21. — Discipline.

- Art. 22. — Récompenses.
- Art. 23. — Obligations du contractant.
- Art. 24. — Obligations militaires.
- Art. 25. — Avance de solde.
- Art. 26. — Clause de réemploi.
- Art. 27. — Position du contractuel.
- Art. 28. — Intégration.
- Art. 29. — Différend individuel.
- Art. 30. — Modifications apportées au contrat.
- Art. 31. — Décès de l'agent.
- Art. 32. — Retraite.
- Art. 33. — Contrat à durée déterminée.
- Art. 34. — Commission d'interprétation et de conciliation.
- Annexe I. — Liste des services soumis aux dispositions de la présente Convention.

#### ARTICLE PREMIER

##### Objet et champ d'application

##### A

La présente convention règle dans ses dispositions générales réunies sous le titre premier, les rapports de travail

##### ENTRE :

le Haut-Commissaire de la République, Chef du Groupe de territoires de l'A. E. F.,

##### Et :

les agents contractuels des services de l'Etat et du Groupe de territoires de l'A. E. F. rémunérés sur les rubriques budgétaires autres que celles de la main-d'œuvre, lorsque ces agents sont employés dans les services désignés à l'annexe I et lorsqu'ils appartiennent aux catégories énumérées à l'annexe fixant les classifications professionnelles.

##### B

La présente Convention ne s'applique dans ses dispositions particulières réunies sous le titre II qu'aux agents définis ci-dessus, recrutés directement par le Haut-Commissaire de la République, Chef du Groupe de territoires de l'A. E. F. ou ses délégués désignés limitativement ci-après :  
— Secrétaire général du Haut-Commissariat ;  
— Directeur du Cabinet du Haut-Commissaire ;  
— Directeur du Contrôle financier ;  
— Chef du Bureau du Personnel du Groupe ;  
— Chef du Bureau du Personnel d'Etat ;  
— Directeur de l'Aéronautique civile d'intérêt général.

##### C

En ce qui concerne les personnels appartenant aux catégories précitées recrutés pour les besoins des services de l'Etat et du Groupe de territoires par les gouverneurs, chefs de territoire, délégués permanents du Haut-Commissaire, les matières prévues au titre II feront l'objet d'accords sur le plan territorial, entre les gouverneurs, chefs de territoire et les organisations syndicales intéressées.

#### ARTICLE 2

##### Date de prise d'effet - Durée - Dénonciation Révision de la Convention

- a) *Date de prise d'effet.* — La présente Convention prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1958.
- b) *Durée.* — La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.
- c) *Dénonciation.* — Elle pourra être dénoncée au plus tôt un an après sa signature, sous réserve d'un préavis de trois mois donné par lettre recommandée par celle des parties qui dénoncera la Convention. La partie qui en prend l'initiative doit exposer dans sa lettre de préavis le motif précis de la dénonciation et joindre à sa lettre un projet de nouvelle Convention. Les pourparlers s'ouvriront dans un délai qui n'excédera pas un mois après réception du préavis.
- d) *Révision.* — La présente Convention est susceptible de révision au plus tôt un an après sa signature, sauf en ce qui concerne les salaires (lorsque ceux-ci ne sont pas fixés par

référence aux traitements des fonctionnaires) et la nomenclature des services de l'Etat et du Groupe de territoires entrant dans le champ d'application de la Convention. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée par la partie qui en prend l'initiative à toutes les autres parties contractantes. Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas un mois après réception de la lettre recommandée.

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

De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention ou de nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les formalités de dénonciation ou de révision prévues ci-dessus complètent celles qui sont fixées par l'arrêté général n° 3816 du 1<sup>er</sup> décembre 1953.

### ARTICLE 3

#### *Adhésions postérieures à la signature de la Convention*

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs intéressés peut adhérer à la présente Convention en notifiant cette adhésion par lettre recommandée aux parties contractantes, puis aux secrétariats des Tribunaux du Travail où la Convention a été déposée.

Cette adhésion prendra effet à compter du jour qui suivra celui de la notification aux secrétariats desdits tribunaux.

### ARTICLE 4

#### *Avantages acquis - Accords particuliers*

La présente Convention abroge et remplace l'accord d'établissement du 27 juillet 1957 en ce qui concerne les catégories d'agents auxquelles elle s'applique.

Elle ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions aux avantages acquis par les agents en service à la date d'application de la présente Convention.

Les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à sa signature seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement ; aucune clause restrictive ne pourra donc être insérée valablement dans lesdits contrats individuels.

La présente Convention s'applique de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

### ARTICLE 5

#### *Droit syndical et liberté d'opinion*

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

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines de l'agent, pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement. Dans le même but, les agents s'engagent à ne pas prendre en considération dans l'exécution du travail l'appartenance des autres agents ou leur non-appartenance à un syndicat déterminé.

Les agents s'engagent à respecter la liberté d'opinion, à n'exercer aucune pression tendant à gêner l'exercice du droit syndical au sein de leur service.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements prévus ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs adhérents à en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement du travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux par-

ties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

### ARTICLE 6

#### *Exercice du droit syndical*

a) L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, règlements et usages, notamment ceux codifiés dans la présente Convention.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, et à condition que ces facilités ne portent pas un préjudice sensible au fonctionnement des services, des autorisations d'absence rémunérées, non déductibles des congés payés, pourront être accordées, dans la limite de 10 jours par an, pour chacune des organisations syndicales, aux responsables expressément mandatés par elles, afin d'assister aux congrès ou réunions statutaires. Des dérogations à la durée limite prévue ci-dessus pourront être accordées par décision du Haut-Commissaire.

La demande d'autorisation d'absence devra être déposée soit par l'organisation syndicale, soit par l'intéressé, une semaine au moins avant la date prévue pour l'absence.

Un document justificatif de la durée de l'absence devra être produit par l'agent à son retour.

En outre, des congés pour affaires personnelles pour exercer un mandat syndical pourront être accordés aux agents lorsque le mandat comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction.

Ces congés n'ouvrent droit à aucune rémunération. A l'expiration de ce congé pour affaires personnelles, l'agent est réintégré de droit sur sa demande à la première vacance d'un poste de sa spécialité.

Afin de faire jouer cette clause dans les meilleures conditions, il devra saisir l'Administration le plus tôt possible de sa demande de réintégration.

b) L'agent devant participer aux travaux des commissions paritaires dont la date de réunion, le nombre des membres et l'objet auront été arrêtés d'un commun accord par les parties intéressées, obtiendra pour siéger à ces commissions paritaires des autorisations d'absence, payées comme temps de travail effectif dans la limite stricte de la durée des travaux et des délais de route. Quand la date de réunion sera fixée, les organisations syndicales feront connaître les noms des participants.

Des autorisations d'absence seront accordées dans les mêmes conditions aux agents appelés à participer à titre de représentants des organisations syndicales aux travaux des organismes créés en vertu des textes législatifs ou réglementaires (commissions consultatives fédérale ou territoriales du travail, comités techniques consultatifs d'hygiène et de sécurité fédéral et territoriaux, etc...) ou devant siéger comme assesseurs du Tribunal du travail.

Dans ce cas, la convocation reçue par l'agent devra être communiquée au chef de service dans les plus courts délais après sa réception.

d) Des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales seront installés dans chaque service.

Les communications syndicales affichées sur ces tableaux ne pourront concerner que des sujets strictement professionnels.

Elles seront portées au préalable à la connaissance de chef de service qui pourra en refuser l'affichage si elle présente un caractère de polémique. L'objection du chef de service ne pourra être formulée plus de vingt-quatre heures après leur dépôt.

### ARTICLE 7

#### *Délégués du personnel*

Les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par le Code du Travail et ses arrêtés d'application.

La liste des établissements, le nombre des délégués, la composition des collèges électoraux et la procédure des élections seront fixés, conformément à la réglementation en vigueur, par instructions du Haut-Commissaire, Chef du Groupe de territoires, ou des gouverneurs, chefs de territoire, après consultation des organisations syndicales et visa de l'Inspection du Travail.

Dans chaque établissement désigné, un local de réunion sera mis à la disposition des délégués.

Les délégués du personnel continuent à travailler normalement dans leur emploi.

Les délégués titulaires disposent, pour l'accomplissement de leur mandat, de quinze heures par mois, prises sur les heures de service.

Pour toute absence motivée par ce mandat, les délégués titulaires devront prendre l'accord préalable du chef de service.

Lors des réceptions ou réunions prévues à l'article 19 de l'arrêté général du 9 décembre 1953, les délégués pourront, avec l'accord du chef de l'établissement de service, se faire assister par un représentant de leur organisation syndicale.

Les membres du personnel ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à leur chef direct.

Les délégués du personnel sont protégés dans l'exercice de leurs fonctions dans les conditions prévues à l'article 167 du Code du Travail. Tout licenciement reconnu judiciairement abusif, au titre de l'article 167 précité, entraînera de plein droit la réintégration sans aucune perte de salaire pour l'intéressé.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement régulier et à l'amélioration de rémunération de l'agent qui en est titulaire.

Les mesures spéciales de protection prévues en cas de licenciement d'un délégué par l'article 167 du Code du Travail sont étendues aux candidats présentés par les organismes syndicaux pour la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date de l'élection. Lesdites mesures de protection sont maintenues en faveur des délégués élus qu'il n'a pas été possible de renouveler avant l'expiration de leurs fonctions, jusqu'au moment où il aura été procédé à de nouvelles élections sous réserve que le service présente encore les conditions rendant obligatoire l'élection de délégués.

## ARTICLE 8

### Engagement

#### A. — Conditions générales.

Nul ne peut être recruté dans les conditions prévues par la présente Convention :

- S'il n'est citoyen français, sauf impossibilité de recrutement d'un citoyen français pour tenir l'emploi ;
- S'il ne jouit de ses droits civiques ;
- S'il ne se trouve en position régulière au regard des lois sur le recrutement de l'armée ;
- S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour la fonction, s'il n'est reconnu indemne ou définitivement guéri de toute affection tuberculeuse, cancéreuse, nerveuse, lépreuse ou de poliomyélite, et s'il n'est reconnu apte aux voyages par voie aérienne. A cette fin, le candidat doit subir les visites médicales suivantes auprès des médecins qui lui seront désignés par l'Administration et aux frais de celle-ci :
  - visite médicale générale ;
  - contre-visite médicale générale ;
  - examen phthisiologique.

Des dérogations pourront être apportées à la condition d'aptitude aux voyages aériens pour les personnels dont la profession n'exige pas l'obligation de déplacements.

#### B. — Embauchage.

Les agents sont engagés individuellement conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, par contrat écrit auquel devra obligatoirement être annexé le texte de la présente Convention. L'engagement par décision est supprimé à compter de la date d'application du présent accord.

Ce contrat sera à durée indéterminée, sauf lorsqu'il s'agira d'un remplacement temporaire ou travail défini limité dans le temps. Il comportera les mentions prévues aux articles 12, 13 et 14 de l'arrêté n° 4096 du 26 décembre 1953 (J. O. A. E. F. du 1<sup>er</sup> janvier 1954, page 35) et l'indice d'engagement s'il y a lieu.

#### C. — Période d'essai.

Une période d'essai pourra être stipulée par écrit dans le contrat. La durée maximum de cette période est fixée à

l'annexe de la présente Convention concernant les classifications professionnelles. Les délais de recrutement et de route ne sont pas compris dans la durée de la période d'essai.

Pendant la période d'essai, le licenciement peut être prononcé pour insuffisance professionnelle. Ce licenciement ne donne droit à aucune indemnité et n'est soumis à aucun préavis.

Toutefois, par dérogation à cette règle, les agents qui ont été amenés du fait de l'Administration à subir une période d'essai dans une localité autre que celle de leur résidence habituelle, recevront un dédommagement égal à la moitié de la rémunération dont ils auraient bénéficié pendant la durée du préavis prévu pour leur emploi.

En cas du licenciement du travailleur pendant la période d'essai, et lorsque celui-ci a été déplacé par l'Administration, ses frais de transport, ceux de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages dans la limite de la quotité fixée, seront à la charge de l'Administration.

#### D. — Stages de formation professionnelle.

Avant la signature de leur contrat, les candidats ne possédant pas la technicité nécessaire à l'exercice de la fonction pour laquelle ils ont été recrutés, seront placés en stage de formation professionnelle, soit dans une école, soit dans un service. Les conditions de stage sont fixées par l'Administration, compte tenu des nécessités propres à l'emploi.

Pendant la durée du stage, les candidats sont considérés comme des élèves ou des apprentis et les dispositions de la présente Convention ne leur sont pas applicables. L'apprentissage étant entendu selon les dispositions du Code du Travail et de ses arrêtés d'application.

## ARTICLE 9

### Durée des séjours des personnels déplacés hors de leur territoire de résidence habituelle

Pour les agents bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, la durée du séjour ouvrant droit au congé normal est fixée à vingt-quatre mois de services effectifs hors du territoire de leur résidence habituelle.

Cette durée pourra être, d'accord parties, prolongée en cours de séjour dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel du 16 novembre 1954, sans pouvoir dépasser trois ans. Dans ce cas, un congé payé de 15 jours à prendre sur place pourra être alloué à l'agent sur sa demande.

En cas de congé annuel, la durée du séjour sera réduite en conséquence.

## ARTICLE 10

### Prise d'effet des contrats

Le contrat prend effet au jour et au mois fixés au contrat.

## ARTICLE 11

### Promotion

En cas de vacance d'emploi, l'employeur fera appel de préférence aux agents en service aptes à occuper le poste. En cas de promotion, l'agent pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Cette promotion pourra être subordonnée à un concours professionnel.

Si cet essai ne se révèle pas satisfaisant, l'agent est réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation par rapport au poste qu'il occupait avant l'essai.

## ARTICLE 12

### Formation professionnelle

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

L'Administration accordera en conséquence toutes facilités et aide aux agents couverts par la présente Convention pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle.

Ces facilités pourront consister notamment soit en autorisations d'absence pour assister à des cours ou stages régulièrement institués se rapportant à leur profession, soit en organisation de cours de formation professionnelle. Dans ce dernier cas, l'Administration pourra imposer à certains agents de suivre ces cours avec assiduité. Des sanctions pourront être infligées aux agents qui refuseraient de se plier à cette obligation.

### ARTICLE 13

#### *Intérim*

Des primes ou indemnités d'intérim pourront être allouées lorsque les salaires des agents contractuels ne sont pas fixés par référence aux traitements des fonctionnaires.

### ARTICLE 14

#### *Affectation. — Mutation*

##### a) *Affectation.*

Tous les agents visés par la présente Convention sont affectés, lors de leur recrutement, dans les services de l'Etat ou du Groupe dans les limites du Groupe de territoires de l'A. E. F.

##### b) *Mutation.*

Tous les agents visés par la présente Convention peuvent être l'objet de mutations à l'intérieur d'un territoire ou d'un territoire à l'autre, dans les services d'Etat ou du Groupe.

Les mutations sont toujours prononcées pour les besoins du service et ne constituent pas des sanctions.

Dans tous les cas où un poste est à pourvoir, sans que le titulaire puisse être trouvé sur place, il est fait appel en priorité aux volontaires de la même catégorie et de la même spécialité dans l'ensemble des territoires. Ce n'est qu'en l'absence de volontaires que les mutations d'office seront prononcées. Dans ce cas, il sera toujours tenu compte de la situation de famille des intéressés.

En cas de mutation, les frais de transport de l'agent, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui, ainsi que les frais de transport de leurs bagages dans la limite de la quotité fixée, sont à la charge de l'Administration de l'ancien au nouveau lieu d'emploi.

L'Administration fixe les conditions d'acheminement de l'agent à son nouveau poste.

### ARTICLE 15

#### *Compression de personnel*

En cas de licenciement collectif pour compression d'effectifs, l'Administration recueillera l'avis d'une commission paritaire sur les mesures envisagées.

Les congédiements éventuels nécessités par suppression d'emploi ou diminution de l'activité du service s'opéreront dans chaque catégorie de personnel ou service, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans le service.

### ARTICLE 16

#### *Rupture de contrat*

Toute rupture de contrat de travail par l'une ou l'autre partie doit être notifiée à l'autre par écrit de telle manière qu'il ne puisse y avoir contestation sur la date de départ du délai de préavis.

### ARTICLE 17

#### *Durée et conditions de travail*

##### a) *Durée du travail.*

Les parties se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur concernant :

1° La durée hebdomadaire du travail ;

2° Les conditions dans lesquelles sont effectuées les heures de travail au-delà de la durée légale.

Lorsque les installations mises en œuvre par le personnel intéressé doivent fonctionner sans interruption de service, de jour et de nuit, et sans distinction des jours fériés le personnel travaille suivant un horaire de vacations établi à l'avance sous l'autorité de l'Administration.

##### b) *Heures supplémentaires.*

L'Administration se réserve le droit de faire effectuer au-delà de la durée de présence autorisée par la loi et les règlements en vigueur, des heures supplémentaires dans la limite et les conditions fixées par la législation en vigueur.

Les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues ont le même caractère obligatoire que les heures légales de travail.

### ARTICLE 18

#### *Contrôle de l'aptitude au service et aux voyages par voie aérienne en cours de contrat*

Avant le départ en congé, lorsque la jouissance de celui-ci est attribuée hors du territoire de service, les agents subissent à nouveau les visites et examens médicaux prévus à l'article 8 - A - d).

En cas d'inaptitude physique définitive ou d'inaptitude définitive aux transports par voie aérienne, le contrat est résilié pour raison de santé pour compter de la date d'expiration du congé.

L'agent possède une faculté d'appel sur la décision déclarant inapte, devant une commission qui sera composée :

- du conseiller technique à la Santé, *président* ;
- d'un professeur agrégé de médecine de l'Hôpital général ;

- d'un expert désigné par l'agent ou, à défaut, d'un médecin de l'Hôpital général n'ayant pas été appelé à soigner l'intéressé, *membres*.

Des dérogations pourront être apportées à la condition d'aptitude aux voyages aériens pour les personnels dont la profession n'exige pas l'obligation de déplacement.

### ARTICLE 19

#### *Réparation des accidents du travail et maladies professionnelles*

Les accidents du travail et les maladies professionnelles relèvent des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident survenu du fait ou à l'occasion du travail, l'Administration prend à sa charge les frais médicaux, pharmaceutiques, funéraires et, si nécessaire, l'hospitalisation dans une formation sanitaire administrative jusqu'à guérison ou consolidation de l'état.

Pendant la période d'indisponibilité, le contractant percevra une indemnité égale à sa rémunération.

Tout accident du travail survenu, ou toute maladie professionnelle constatée devra faire l'objet de la déclaration prévue à l'article 137 du Code du Travail et des enquêtes prévues par les arrêtés locaux.

Les accidents du travail seront réparés dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Au cas où l'intéressé ne pourrait reprendre son travail lors de la consolidation de la blessure, l'employeur doit rechercher avec les délégués du personnel s'il ne peut être reclassé dans un autre emploi.

### ARTICLE 20

#### *Maladie. — Soins médicaux*

##### *1° Maladie, soins médicaux en A. E. F.*

Les agents visés par la présente Convention ont droit tant qu'ils sont en service ou en congé régulier autre que le congé pour affaires personnelles, pour eux et leur famille présente en A. E. F., aux soins médicaux et à l'hospitalisation dans les conditions prévues pour les fonctionnaires classés au même groupe.

En cas de maladie reconnue par un médecin de l'Administration ou, à défaut, par un médecin agréé par elle, ils percevront la rémunération à laquelle ils ont droit dans le

limite du préavis prévu pour leur emploi. Passé ce délai, cet avantage ne leur est maintenu que s'ils sont hospitalisés dans une formation sanitaire administrative.

En cas d'hospitalisation dans une formation sanitaire administrative, ils subiront une retenue journalière d'hôpital calculée dans les mêmes conditions et aux mêmes taux que pour les fonctionnaires du groupe correspondant.

Le délai de préavis expiré, l'agent qui n'est pas hospitalisé est présenté devant le Conseil de Santé qui se prononcera sur son aptitude au service. S'il est reconnu inapte, l'engagement est suspendu et le droit aux émoluments cesse.

Le contrat est résilié à l'expiration d'une période de six mois à compter du jour de début de la maladie, ce délai étant toutefois prorogé jusqu'au remplacement de l'agent.

### 2° Maladie, soins médicaux outre-mer.

Les mêmes dispositions s'appliquent aux agents en congé dans leur territoire de résidence habituelle autre que ceux d'A. E. F. ainsi qu'à leur famille.

### 3° Soins médicaux dans la Métropole.

Les agents visés par la présente Convention dont la résidence habituelle est en Métropole ne peuvent être affiliés au régime de la Sécurité sociale, et à ce titre leurs risques médicaux autres que ceux résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles ne sont pas couverts pour eux et leur famille. Il leur est donc instamment recommandé d'adhérer à la Mutuelle des Fonctionnaires et Agents du Ministère de la France d'Outre-mer, 27, rue Oudinot, Paris (7°), en vue de la couverture de ces risques dans la Métropole dans les conditions prévues par l'arrêté n° 3674 du 26 novembre 1954 modifié par arrêté n° 68 du 8 janvier 1955.

Les agents doivent se mettre en relation directement avec la Mutuelle en vue de cette adhésion ou avec ses représentants locaux lorsqu'ils existent.

Un formulaire d'adhésion leur sera remis lors de leur recrutement.

En tout état de cause, aucune indemnité ou secours destiné à couvrir des frais médicaux ne sera attribué aux agents qui négligeraient d'opérer cette adhésion ou ne s'acquitteraient pas de leurs cotisations.

## ARTICLE 21

### Discipline

Il peut être infligé au personnel des sanctions pour fautes de service.

Par ordre de gravité croissante, les sanctions sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied dans la limite de 8 jours avec retenue totale ou partielle de salaire ;
- la résiliation du contrat.

Les sanctions sont décidées par l'Autorité compétente suivant instructions internes administratives ; toutefois, la mise à pied et la résiliation du contrat ne peuvent être prononcées que par l'Autorité ayant pouvoir de recrutement.

La suspension immédiate de l'agent peut toujours être prononcée par le chef de service direct pour faute lourde dans l'exercice des fonctions.

La décision de suspension émise par le chef de service doit préciser si l'agent conserve pendant le temps où il est suspendu le bénéfice de son traitement ou déterminer la quotité de la retenue qu'il subit.

En tout état de cause, il continue à percevoir la totalité des prestations familiales.

L'agent suspendu auquel il n'est infligé qu'un avertissement ou un blâme a droit au remboursement des retenues opérées sur son traitement.

L'agent dont le contrat est résilié pour faute lourde perd le droit au préavis et à l'indemnité de licenciement.

Les sanctions sont toujours notifiées par écrit à l'intéressé qui émarge un exemplaire de la décision et peut adresser par écrit, par la voie hiérarchique, toute réclamation à l'Administration compétente. Les réclamations peuvent, en outre, être adressées par les délégués du personnel.

Entraînent la résiliation du contrat :

a) Le fait pour un agent qui a accepté et signé son contrat de ne pas rejoindre son poste, sauf cas de force majeure,

à la première réquisition de l'Administration. Il sera alors tenu au remboursement de toutes sommes perçues, ainsi que des frais engagés pour ses passages et transports et éventuellement ceux de sa famille.

En cas de refus, il y sera contraint par toute voie de droit ;

b) La faute lourde de l'agent, sous réserve de l'appréciation par la juridiction compétente, en ce qui concerne la gravité de la faute.

Sont notamment considérées comme fautes lourdes de l'agent, sans que l'énumération ait un caractère limitatif :

- la négligence professionnelle ;
- le travail pour le compte d'un tiers, sauf dérogation expressément autorisée ;
- le refus de rejoindre un poste désigné ;
- le refus d'exécuter les ordres qui lui sont donnés se rattachant à l'exercice de sa profession ;
- les activités commerciales professionnelles ;
- les condamnations encourues susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'agent ;
- les actes de fraude, vol et abus de confiance ;
- le fait d'avoir reçu deux blâmes ou trois avertissements dans un délai d'un an.

La décision constatant la résiliation de plein droit prendra effet le lendemain du jour de la notification à l'intéressé.

## ARTICLE 22

### Récompenses

Il peut être décerné au personnel des récompenses :

- 1° Encouragement ;
- 2° Témoignage de satisfaction ;
- 3° Mention honorable.

Ces récompenses sont décernées par le chef de service sous l'autorité duquel l'agent est placé.

L'encouragement est accordé aux agents qui, dans des circonstances normales, ont fait preuve de zèle, de probité, d'intelligence professionnelle.

Le témoignage de satisfaction est décerné pour les mêmes faits d'une nature plus élevée ou pour des faits de service importants ou pour actes de courage, de dévouement ou d'humanité.

La mention honorale est décernée à l'agent qui, dans des circonstances difficiles ou dangereuses, a obtenu un résultat de service important, ou à celui qui a exposé sa vie soit en accomplissant ses obligations, soit pour sauver son semblable.

## ARTICLE 23

### Obligations du contractant

L'agent doit toute son activité professionnelle à l'Administration. Il lui est interdit d'exercer en dehors de son travail toute activité à caractère professionnel, sauf autorisation écrite délivrée par l'Autorité compétente. Il lui est interdit de divulguer ou d'utiliser à son profit ou au profit d'un tiers aucun renseignements acquis au cours de ses fonctions.

## ARTICLE 24

### Obligations militaires

L'agent ayant quitté son service pour effectuer son service militaire obligatoire est, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris de plein droit.

Il est spécifié que lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération du service militaire légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, l'agent qui désire reprendre l'emploi occupé par lui précédemment doit avertir l'Administration par lettre recommandée. L'agent appelé à effectuer une période d'instruction militaire obligatoire conserve son droit à la rémunération et au congé annuel.

## ARTICLE 25

### Avance de solde

Les agents affectés hors de leur lieu de recrutement pourront, sur leur demande, percevoir une avance de solde

avant leur départ, égale, au maximum, à deux mois de la rémunération de service.

Cette avance sera remboursée par précompte d'un huitième sur le salaire mensuel lors de l'arrivée du contractant à son poste.

#### ARTICLE 26

##### *Clause de remplacement*

L'agent responsable de la résiliation de son contrat par son fait ou sa faute lourde, ne pourra, pour son compte ou celui d'un tiers, et dans les limites de durée et d'espace prescrites par l'article 37 — dernier alinéa — du Code du Travail, exercer sa profession ou une profession connexe susceptible de porter préjudice à l'Administration.

#### ARTICLE 27

##### *Position du contractuel*

Quels que soient le titre donné aux agents visés par la présente Convention et l'emploi occupé par eux, leur engagement ne leur confère en aucun cas la qualité de fonctionnaire.

#### ARTICLE 28

##### *Intégration éventuelle des contractuels régis par la présente Convention dans les cadres territoriaux*

Lorsque les conditions de recrutement prévues pour les cadres territoriaux permettront l'intégration dans ces cadres d'agents régis par la présente Convention, le Haut-Commissariat s'engage à présenter favorablement leur candidature, au plus tard après quatre ans de services effectifs auprès du Gouvernement général, Haut-Commissariat ou Groupe de territoires.

Les intégrations intervenues dans ces conditions sont normalement suivies d'un détachement auprès du Haut-Commissariat ou du Groupe de territoires.

#### ARTICLE 29

##### *Différend individuel*

Tout différend élevé à l'occasion d'un contrat et n'ayant pas fait l'objet d'un accord en conciliation, sera porté devant le Tribunal du Travail du lieu d'exécution du contrat. Toutefois, par application de l'article 181 du Code du Travail, et pour les seuls litiges nés de la résiliation du contrat de travail, l'agent dont la résidence habituelle est dans la Métropole ou dans un territoire de l'Union française autre que celui du lieu du travail, aura le choix entre le Tribunal de cette résidence et celui du lieu de travail.

#### ARTICLE 30

##### *Modifications apportées au contrat*

Toute modification apportée au contrat, tout octroi d'avantages non expressément prévus au contrat doivent faire l'objet d'un avenant écrit signé par les deux parties.

#### ARTICLE 31

##### *Décès de l'agent*

En cas de décès de l'agent, les salaires de présence et de congé, ainsi que les indemnités de toute nature acquies à la date du décès reviendront de plein droit à ses héritiers.

L'Administration versera, en outre, aux ayants droit de l'agent un capital-décès d'un montant équivalent à celui prévu pour les fonctionnaires des cadres de complément de l'A. E. F. possédant le même indice.

Les conditions d'attribution de ce capital seront identiques à celles fixées pour cette catégorie de fonctionnaires.

Si l'agent avait été déplacé du fait de l'Administration, cette dernière assurera à ses frais le transport du corps du

défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai maximum de deux ans après l'expiration du délai réglementaire prévu pour le transfert des restes mortels. Il en sera de même en cas de décès d'un membre de la famille de l'agent déplacé aux frais de l'Administration.

#### ARTICLE 32

##### *Retraite*

Les agents soumis aux dispositions du présent accord seront affiliés à un régime de retraite. A cet effet, une convention sera recherchée, d'accord parties, avec la Mutuelle de l'Association de Prévoyance Sociale d'Outre-Mer.

Les agents reconnaissent à l'Administration le droit de retenir sur leur salaire les cotisations qui seront à leur charge en vertu de cette Convention.

#### ARTICLE 33

##### *Contrat à durée déterminée*

Les contrats à durée déterminée sont conclus dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un agent dont l'absence prolongée est due :

- a) A des circonstances exceptionnelles ;
- b) A l'application des dispositions de la présente Convention (congés payés, congés de maternité, etc...) ;
- 2° Pour faire face à des nécessités de service temporaires (surcroît momentané de travail, travaux urgents, etc...) ;
- 3° Pour exécuter des tâches déterminées.

L'acte d'engagement porte dans ces cas mention de sa nature particulière et de sa durée.

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'issue du congé payé accordé à l'agent à l'expiration des services.

L'agent recruté dans ces conditions bénéficie d'une priorité lorsque l'Administration doit faire appel à nouveau à un travailleur de même spécialité.

#### ARTICLE 34

##### *Commission d'interprétation et de conciliation*

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation chargée de rechercher une solution amiable aux différends pouvant naître de l'interprétation et de l'application de la présente Convention, de ses annexes et avenants.

Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente Convention, non plus que des différends se rapportant aux accords conclus sur le plan territorial en application des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> - C.

La composition de la commission est la suivante :

- quatre représentants du Haut-Commissaire de la République, Chef du Groupe de territoires de l'A. E. F. ;
- quatre représentants des organisations syndicales cosignataires de la Convention.

L'inspecteur général du Travail — ou son représentant — assiste aux délibérations de la commission.

Lorsque le Haut-Commissaire veut saisir la commission d'une question, il en informe préalablement toutes les organisations syndicales cosignataires.

Lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales désirent soumettre une question à la commission, elle en avise préalablement le Haut-Commissaire et les autres organisations syndicales.

La commission est réunie à la diligence du Haut-Commissaire de la République, Chef du Groupe de territoires dans les plus brefs délais et au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres, le texte de cet avis, signé par chacun des membres, a les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente Convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail à la diligence de l'Administration.

## ANNEXE I

## Liste des services soumis aux dispositions de la Convention

## A. — Services d'Etat.

- 1° Cabinets du Haut-Commissaire de la République, Chef du Groupe de territoires de l'A. E. F. ;  
— du Gouverneur, Secrétaire général de l'A.E.F. ;  
— du Gouverneur, inspecteur général des Affaires administratives de l'A. E. F. ;  
— des gouverneurs, chefs de territoire ;
- 2° Contrôle financier ;
- 3° Secrétariats des chefs de circonscriptions administratives ;
- 4° Service du Chiffre ;
- 5° Tribunaux judiciaires de droit français ;
- 6° Conseil du Contentieux de l'A. E. F. ;
- 7° Services de Contrôle des frontières ; de l'Immigration ; de Police administrative (à l'exception des services de Police municipale et rurale) ; de Police judiciaire ;
- 8° Inspection du Travail et des Lois sociales ;
- 9° Service des Douanes ;
- 10° Service du Commerce extérieur et des Changes ;
- 11° Service de l'Aéronautique civile d'intérêt général (y compris les Services de la Sécurité aérienne, les Services de la Météorologie d'intérêt général et les Services des Bases aériennes).  
(Demeurent hors du champ d'application de la Convention les personnels recrutés directement pour ces services, par le Ministère des Travaux publics métropolitains) ;
- 12° Service de Sécurité maritime ;
- 13° Service de l'Inscription maritime ;
- 14° Capitainerie des ports maritimes ;
- 15° Services du Trésor ;
- 16° Service Géographique ;  
(Demeurent exclus du champ d'application de la Convention les personnels recrutés directement par ce service, par l'Institut Géographique national) ;
- 17° Service de la Carte géologique.

## B. — Services du Groupe de territoires.

## a) Services communs :

- 1° Direction générale des Finances (et les services rattachés) ;
- 2° Service de coordination des Affaires économiques et du Plan (et les services rattachés) ;
- 3° Service de coordination des Problèmes d'équipement de base ;
- 4° Service de la Géologie et de Prospection minière ;
- 5° Inspection générale de l'Enseignement ;
- 6° Service de Lutte contre les grandes Endémies ;

## b) Organes d'administration générale :

- 1° Bureau du Personnel du Groupe ;
- 2° Bureau de Législation, Administration et Contentieux ;
- 3° Bureau de Liaison avec les assemblées ;
- 4° Bureau central des Archives et Bibliothèques ;
- 5° Bureau de l'Information ;
- 6° Bureau central du Matériel.

## C. — Services interterritoriaux.

Tels qu'ils sont institués et organisés par le Groupe de territoires.



Demeurent hors du champ d'application de la Convention :  
— les personnels du nouvel Hôpital général de Brazzaville ;  
— les personnels du Chemin de Fer Congo-Océan et les ports de Pointe-Noire et de Brazzaville.

## TITRE II

## DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

ne s'appliquant qu'aux seuls agents recrutés directement par le Haut-Commissaire de la République en A. E. F. ou ses délégués désignés limitativement ci-après :

- Secrétaire général du Haut-Commissariat ;
- Directeur du Cabinet du Haut-Commissaire ;
- Directeur du Contrôle financier ;
- Chef du Bureau du Personnel du Groupe ;
- Chef du Bureau du Personnel d'Etat ;
- Directeur de l'Aéronautique civile d'intérêt général.

## TABLE DES MATIERES.

- Art. 1<sup>er</sup>. — Classement des agents.  
Art. 2. — Commission paritaire.  
Art. 4. — Commission de classement dans les échelles.  
Art. 4. — Avancement.  
Art. 5. — Définition de l'ancienneté.  
Art. 6. — Conditions d'attributions de l'avancement.  
Art. 7. — Indices de traitement.  
Art. 8. — Rémunération de service.  
Art. 9. — Indemnités.  
Art. 10. — Indemnités de déplacement.  
Art. 11. — Préavis.  
Art. 12. — Préavis en cas de départ en congé.  
Art. 13. — Indemnité de licenciement.  
Art. 14. — Congés. - Passages.  
Art. 15. — Congés exceptionnels.  
Art. 16. — Congés de maternité.  
Art. 17. — Congés pour affaires personnelles.  
Art. 18. — Jours fériés légaux.  
Art. 19. — Logement.  
Art. 20. — Allocations familiales.  
Art. 21. — Dispositions transitoires.  
Annexe I. — Classification des emplois.  
Annexe II. — Echelles de classification.

## ARTICLE PREMIER

## Classement des agents

Les agents visés par la présente Convention recrutés par le Haut-Commissaire de la République en A. E. F. ou ses délégués énumérés dans l'article premier du titre I ci-dessus, sont classés dans les échelles indiciaires propres à chaque catégorie d'emplois, telles qu'elles sont définies en annexe au présent document.

Le classement dans l'une des échelles est fonction des conditions de recrutement fixées pour cette échelle, conditions elles-mêmes en rapport avec la nature de l'emploi à occuper.

A l'intérieur de chaque échelle, les conditions de classement en échelons lors du recrutement sont fixées par l'annexe précitée. Avant tout engagement ou toute promotion d'échelle, l'Administration pourra soumettre l'agent à un essai ou concours professionnel.

## ARTICLE 2

## Commission paritaire

Il est institué une commission paritaire compétente en matière d'avancement, classement et licenciement collectifs.

Cette commission est composée comme suit :

- le chef du Bureau du Personnel du Groupe, *président* ;
- un représentant du Directeur général des Finances ;
- un fonctionnaire du Bureau du Personnel du Groupe ;
- un chef de service intéressé ;

— quatre agents appartenant à la catégorie examinée ou à une catégorie supérieure, désignée par chacune des organisations syndicales signataires de la présente Convention. La commission se réunit à la diligence de son président

### ARTICLE 3

#### *Commission de classement dans les échelles*

Tout agent a le droit de demander à l'Administration de faire vérifier si la catégorie où il a été classé correspond à l'emploi qu'il occupe normalement, sous réserve de remplir les conditions de recrutement prévues pour l'accès à la catégorie supérieure à la sienne.

Cette réclamation est introduite soit directement par l'agent, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel et examinée par l'autorité compétente.

En cas de désaccord, le différend est soumis à la commission paritaire prévue à l'article 2, qui est convoquée par son président.

La commission se réunit obligatoirement dans les quinze jours francs qui suivent la requête de l'une des parties et se prononcera dans le mois qui suit la date de sa première réunion.

La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission. Elle doit toujours être motivée. Lorsque l'agent n'accepte pas cette décision, le litige peut être porté par ses soins devant le Tribunal du Travail du ressort.

### ARTICLE 4

#### *Avancement.*

A l'intérieur de chaque échelle il est institué un système d'avancement en échelons, tenant compte de l'ancienneté de l'agent dans l'administration, d'une part, de sa manière de servir, d'autre part. Le nombre d'échelons dans chaque catégorie est fixé en annexe à la présente Convention.

Cet avancement d'échelon tient lieu dans tous les cas de prime d'ancienneté.

Toutefois, au cas où pour un agent la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte des textes en vigueur serait supérieure à la majoration de la rémunération résultant de l'avancement, le salaire de l'intéressé serait augmenté en conséquence.

### ARTICLE 5

#### *Définition de l'ancienneté.*

Pour l'avancement d'échelon, on entend par ancienneté d'un agent le temps pendant lequel il a exercé effectivement d'une façon continue ses fonctions depuis la date de sa dernière promotion d'échelon.

Ne font pas obstacle au droit à l'ancienneté les absences régulièrement autorisées par l'employeur soit en vertu des dispositions de la présente Convention, soit en vertu d'accords particuliers.

Ne sont pas interruptives les absences pour congé payé ou congés exceptionnels prévus par la présente Convention, non plus que les absences pour congé de maternité, pour accident de travail, rappels pour périodes militaires ni, dans la limite de six mois, les absences pour maladie dûment constatée.

Tout agent démissionnaire réembauché après six mois perd le bénéfice de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat.

Seul l'agent qui sera licencié pour suppression d'emploi ou absence prolongée après maladie, bénéficiera de l'ancienneté acquise antérieurement à la période interruptive.

Entre en compte dans l'ancienneté le service militaire légal obligatoire accompli par l'agent avant son entrée dans l'administration, sous réserve que l'intéressé ait été classé à l'échelon de début de la catégorie.

### ARTICLE 6

#### *Conditions d'attribution de l'avancement.*

L'avancement a lieu d'échelon en échelon à l'intérieur de la catégorie dans laquelle l'agent est classé.

Le changement de catégorie ne peut être prononcé que lorsqu'il correspond à la promotion à un emploi supérieur, classé à une catégorie plus élevée. Il ne peut résulter de l'ancienneté.

L'avancement d'échelon est accordé dans les conditions suivantes :

- à deux ans d'ancienneté pour 50 % des agents qui atteignent deux ans de service dans leur échelon au cours de l'année considérée ;
- à trente mois d'ancienneté pour 75 % des agents qui atteignent trente mois de service dans leur échelon au cours de l'année considérée ;
- à trois ans d'ancienneté pour le reliquat.

Le classement des agents devant bénéficier de ces dispositions au cours de l'année considérée est prononcé par le Haut-Commissaire de la République après avis de la commission paritaire prévue à l'article 2.

### ARTICLE 7

#### *Indices de traitement.*

Pour la détermination des salaires des agents visés par la présente Convention, il est attribué à chaque échelon de chaque échelle un indice de traitement.

Le détail des indices attribués dans ces conditions est fixé en annexe à la présente Convention.

### ARTICLE 8

#### *Rémunération de service.*

La rémunération de service de l'agent comprend :

1° Un salaire de base dont le taux est fixé pour chaque indice de chaque échelle en annexe à la présente Convention ;

2° a) Pour les agents remplissant les conditions exigées, l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail outre-mer, au taux de :

40 % du salaire de base, pour les agents dont la résidence habituelle est dans un territoire des groupes n° 1, 2, 3 prévus par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 ;

30 % du salaire de base, pour les agents dont la résidence habituelle est dans un territoire autre que ceux d'A. E. F. du groupe n° 4 prévu par l'arrêté ministériel du 13 juin 1955 ;

22 % du salaire de base pour les agents dont la résidence habituelle est dans un territoire autre que celui de service. Pour cette catégorie d'agents, le taux de l'indemnité et les conditions d'attribution seront alignés ultérieurement sur ceux qui seront fixés par les arrêtés à intervenir en application de l'article 95 (2°) du Code du Travail outre-mer.

b) Pour les agents qui ne peuvent prétendre à l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, une indemnité spéciale fixée en pourcentage du salaire de base aux taux mentionnés à l'annexe II et ultérieurement aux avenants prévus ci-dessous.

Les salaires et indemnités sont payés mensuellement à terme échu.

La parité de la rémunération sera maintenue entre les agents soumis aux dispositions de la présente Convention et les fonctionnaires.

A cet effet, des avenants seront établis soumis à l'avis des membres de la commission prévue à l'article 34 du titre premier, puis à la signature des parties contractantes.

### ARTICLE 9

#### *Indemnités.*

Lorsque des primes ou indemnités directement liées à l'exécution du service sont allouées à certaines catégories de fonctionnaires, des avantages analogues seront accordés par voie d'avenant aux agents visés par la présente Convention, appartenant à la même catégorie et remplissant les mêmes fonctions.

### ARTICLE 10

#### *Indemnités de déplacement.*

Le taux des indemnités de déplacement (tournées et missions) allouées aux agents visés par la présente Convention

est identique à celui prévu pour les fonctionnaires classés au même groupe au regard de la réglementation sur les passages. Ces indemnités représentatives de frais n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul de la rémunération de service et de congé.

#### ARTICLE 11

##### *Préavis.*

En cas de rupture d'engagement, et sauf cas de faute lourde ou de convention contraire prévoyant un délai plus long, la durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 1 mois pour les agents classés à la catégorie F ;
- 2 mois pour les agents classés aux catégories E, D ;
- 3 mois pour les agents classés aux catégories C, B ;
- 4 mois pour les agents classés à la catégorie A.

L'inobservation du délai de préavis crée l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis qui n'aura pas été effectivement respecté.

La partie qui prend l'initiative de rompre l'engagement doit être en mesure de prouver que le préavis a été notifié par écrit quel que soit le procédé utilisé pour effectuer cette notification.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis au moins aura été exécutée, l'agent licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avoir avisé deux jours à l'avance son employeur, quitter le service avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Il ne sera versé de salaire que pour les jours de préavis pendant lesquels l'agent aura accompli ses obligations professionnelles.

Si l'agent au moment de la dénonciation de son contrat, est responsable d'une comptabilité en deniers ou d'une comptabilité matières, il ne peut quitter son emploi sans avoir rendu ses comptes.

Pendant la période du préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, l'agent est autorisé à s'absenter un jour par semaine pour chercher un nouvel emploi, ce jour étant pris à son choix globalement ou heure par heure et payé à plein salaire.

L'agent devra informer l'employeur de ses absences en temps utile.

#### ARTICLE 12

##### *Préavis en cas de départ en congé.*

Si l'une des parties désire mettre fin au contrat avant le départ en congé, notification doit en être faite à l'autre partie un mois avant la date de ce départ.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative prévue à l'article 11 ci-dessus sera majorée d'un mois. Il en sera de même si la rupture du contrat intervient pendant le congé. De plus, dans ce dernier cas, si l'agent n'avait pas épuisé ses droits à transport de bagages, il pourra bénéficier d'une réquisition complémentaire dans la limite de la quotité restée disponible pour le transport de ses bagages éventuellement restés au lieu d'emploi.

#### ARTICLE 13

##### *Indemnité de licenciement.*

A. — En cas de licenciement par l'administration, l'agent a droit à une indemnité de licenciement distincte du préavis, sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- 1° Fonctionnaire titulaire détaché auquel la présente Convention serait appliquée ;
- 2° Agents démissionnaires de leurs fonctions ;
- 3° Agents engagés à terme fixe licenciés à l'expiration du contrat à durée déterminée ;
- 4° Agents licenciés pour faute lourde reconnue.

Elle n'est pas allouée lorsque l'agent a refusé, sans raison valable, d'être reclassé dans un emploi public équivalent.

En cas de reclassement accepté par l'intéressé dans un emploi comportant une rémunération mensuelle inférieure

à la dernière rémunération perçue, une indemnité égale à la différence entre ces deux rémunérations sera allouée à l'agent pendant le nombre de mensualités auquel était fixée l'indemnité de licenciement.

B. — L'indemnité de licenciement est fixée au minimum à la moitié de la dernière rémunération mensuelle perçue avant le licenciement pour chacune des douze premières années de service, au tiers de la même rémunération pour chacune des douze années suivantes sans que son montant total puisse excéder douze fois cette rémunération ; toute fraction de service supérieure à six mois étant comptée pour un an. La rémunération à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité ne comprend pas les allocations familiales.

C. — L'ancienneté de service à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité comprend tous les services civils effectifs au sens de l'article 5 du titre II rendus dans des emplois budgétaires auprès d'une administration relevant du Haut-Commissariat, Groupe de territoires ou territoire de l'A. E. F., sous réserve que ces services n'aient pas par ailleurs été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement.

D. — Les agents licenciés alors qu'ils peuvent prétendre à une retraite au titre du régime prévu par la présente Convention, ou d'une pension de l'Etat, Haut-Commissariat, Groupe de territoires ou territoire d'outre-mer, ne peuvent percevoir que la fraction de l'indemnité de licenciement excédant le montant cumulé de leur allocation de retraite ou de leur pension pendant le nombre de mensualités auquel était fixée leur indemnité de licenciement. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux retraites des sous-officiers.

E. — L'indemnité de licenciement est payée au choix de l'agent, soit par mensualités égales à la dernière rémunération, soit globalement.

#### ARTICLE 14

##### *Congés. — Passages.*

##### A. — *Congé des agents bénéficiaires de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.*

Pour les agents bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, le droit au congé normal est acquis à l'expiration d'une période de 24 mois de services effectifs hors du territoire de résidence habituelle. Cette période peut être prolongée d'accords parties jusqu'à 3 ans dans les conditions prévues à l'article 9 du titre premier de la présente Convention.

La durée des congés est calculée à raison de cinq jours de congé par mois de services effectifs en A. E. F. dans les conditions prévues aux articles 121 à 124 du Code du Travail outre-mer pour les catégories de personnels cités à l'article 8 (2°) bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail aux taux de 40 et 30 %.

Elle est calculée à raison de trois jours par mois de services effectifs hors du territoire de résidence habituelle pour les catégories de personnels cités à l'article 8 (2°) bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail au taux de 22 %.

Au cas où de nouvelles catégories de travailleurs seraient admis à bénéficier de l'article 94 du Code du Travail ultérieurement, les modalités d'octroi et le calcul de leurs congés feront l'objet d'un avenant à la présente Convention.

Pendant la durée du congé, le contractant percevra le salaire prévu à l'article 8 (1°) ci-dessus.

En cas de rupture de contrat avant l'expiration de la durée fixée ci-dessus de services effectifs hors du territoire de résidence habituelle, une indemnité sera allouée au lieu et place du congé. Le montant de cette indemnité sera calculée sur la base de cinq ou trois jours de salaire prévu à l'article 8 (1°) ci-dessus par mois de services effectifs hors du territoire de résidence habituelle.

##### B. — *Passages des agents bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.*

Les frais de voyage de l'agent, de son épouse (sa première épouse s'il est polygame) et de ses enfants mineurs,

ainsi que les frais de transport de leurs bagages dans la limite de la quotité fixée sont à la charge de l'administration dans les conditions prévues aux articles 125 à 131 du Code du Travail. Cette prise en charge, qui n'est assurée que sous réserve qu'il soit usé effectivement du transport, intervient notamment :

1° Du lieu de résidence habituelle au lieu d'emploi ;

2° Du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle :

- en cas de congé normal à l'expiration du temps de service prévu par la présente Convention ;
- en cas de résiliation du contrat, lorsque l'agent a acquis le droit au congé normal ;
- en cas de rupture du contrat du fait de l'administration, sauf faute lourde de l'agent ;
- en cas d'accident ou de maladie constatée pendant l'exécution du contrat, mettant le contractant dans l'impossibilité, reconnue par un médecin de l'administration, de poursuivre son travail.

Lorsque la rupture du contrat est le fait de l'agent ou provoquée par une faute lourde lui incombant, celui-ci reste redevable, pour lui et sa famille, des frais de voyage aller au prorata des mois restant à courir jusqu'à la première moitié du séjour. Il devient créancier du voyage retour pour lui et sa famille au prorata des mois de services effectués, à compter de la seconde moitié du séjour.

La voie aérienne est la seule voie de transport normale.

Pendant la durée de son transport, le contractant perçoit l'allocation de congé prévue ci-dessus.

L'agent sera classé dans un groupe au point de vue des passages dans les mêmes conditions que les fonctionnaires titulaires du même indice.

Le conjoint et les enfants mineurs du contractant régulièrement autorisés à voyager aux frais de l'administration bénéficient du même classement que lui.

Le poids des bagages de l'agent dont le transport est à la charge de l'administration est identique à celui prévu pour les fonctionnaires du même groupe.

Le contractant voyageant par ordre dans la métropole ou dans les territoires d'outre-mer, et entre la métropole et les territoires d'outre-mer et inversement, par chemin de fer, par bateau ou voiture publique, a droit, lorsque son transport n'est pas assuré par l'administration, au remboursement des frais de voyage dans les mêmes conditions que le fonctionnaire classé au même groupe.

Des concessions de passages supplémentaires pourront être accordées aux épouses des agents servant sous le régime de la présente Convention lorsque tous les enfants pouvant prétendre à la gratuité du passage n'auront pas bénéficié de ce droit, à la condition que les frais correspondants ne soient pas supérieurs à la dépense qu'eût occasionné le voyage des personnes n'ayant pas accompagné ou rejoint l'agent au lieu de service.

Conservent pendant la durée du séjour du chef de famille le droit au passage retour les enfants devenus majeurs pendant la durée du séjour.

#### Modification du régime des congés

Par nécessité de service, le congé de fin de séjour ainsi qu'il est prévu ci-dessus pourra être remplacé par des congés annuels calculés à raison de cinq jours ou trois jours, comme il a été dit précédemment, de congé par mois de services effectifs en A. E. F. et ouvrant droit à l'allocation prévue ci-dessus.

Ces congés seront attribués à des époques fixées par l'administration avec préavis de trois mois.

Le congé annuel ouvre droit au transport gratuit de l'agent et de sa famille, ainsi qu'à celui de ses bagages. Dans ce cas, le poids des bagages transportés par l'administration est limité au poids des bagages-avion prévu pour les fonctionnaires soumis au régime du congé annuel.

En cas de rupture du contrat, lorsque le contractant a bénéficié d'un congé annuel, seule la partie de séjour venant après le congé entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité représentative de congé et dans celui des sommes dues au titre des passages telles qu'elles sont prévues ci-dessus.

#### C. — Congés des personnels ne bénéficiant pas de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail.

Pour les personnels ne bénéficiant pas de l'indemnité prévue à l'article 94 du Code du Travail, la durée des

congés telle qu'elle est fixée par la réglementation en vigueur est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière, continue ou non, de deux ans de service chez l'employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus d'un mois par an la durée considérée.

D'accord entre les parties, l'agent pourra bloquer sur plusieurs années son droit à congé. Il pourra dans ce cas bénéficier, après trois ans de service, pour lui, son épouse (sa première épouse s'il est polygame) et ses enfants mineurs, du transport aux frais de l'administration pour se rendre au lieu de résidence habituelle mentionné dans son contrat. Il devra employer la voie la plus économique.

Ses conditions de classement pour les passages et le droit au transport des bagages sont identiques à celles prévues ci-dessus.

Pendant la durée du congé, l'agent perçoit la rémunération totale prévue à l'article 8.

#### ARTICLE 15

##### Congés exceptionnels.

Dans la limite des nécessités du service, des permissions exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son propre foyer pourront être accordées à l'agent, sans retenue de salaire, dans la limite de 10 jours par année civile, sur présentation de pièces d'Etat civil ou justification probante, dans les conditions suivantes :

Mariage de l'agent .....	3 jours
Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une sœur .....	1 >
Décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant .....	3 >
Décès d'un frère ou d'une sœur .....	2 >
Accouchement de la femme de l'agent .....	2 >
Baptême d'un enfant .....	1 >

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement de l'agent, les délais ci-dessus pourront être prolongés, d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée, les frais de déplacement restant à la charge de l'agent.

En cas de décès et d'accouchement, l'agent devra informer par écrit son chef de service des causes de son absence, au plus tard dans les 24 heures suivant la cessation du travail, faute de quoi il sera passible de sanctions. Dans tous les autres cas, l'agent devra prévenir 48 heures à l'avance.

#### ARTICLE 16

##### Congés de maternité.

Après deux ans de services consécutifs, les personnels féminins régis par la présente Convention bénéficieront du régime des congés pour couches et allaitement prévu pour les fonctionnaires.

#### ARTICLE 17

##### Congés pour affaires personnelles.

Des congés pour affaires personnelles n'ouvrant droit ni à rémunération, ni à transport, et n'entrant en compte dans le calcul d'aucun congé ni indemnité, pourront être alloués à l'agent sur sa demande, sous réserve des nécessités du service.

Les congés de cette nature attribués à l'issue d'un congé de maternité entraînent la réintégration de droit à la première vacance d'un poste de la même spécialité.

#### ARTICLE 18

##### Jours fériés légaux.

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai auront droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

ARTICLE 19

Logement.

Les agents seront logés par l'administration dans les cas et conditions prévus par le Code du Travail et les arrêtés d'application. En tout état de cause, les personnels déplacés par l'administration hors de leur territoire de résidence habituelle seront logés dans des conditions identiques à celles prévues pour les fonctionnaires du même groupe.

Ils subiront, lorsque le logement leur sera attribué, une retenue de logement identique à celle prévue pour les fonctionnaires classés au même groupe, sans néanmoins pouvoir dépasser le taux maximum fixé par les textes d'application du Code du Travail outre-mer.

En cas de rupture du contrat de travail, l'agent installé dans le logement fourni par l'administration est tenu de l'évacuer dans les conditions suivantes :

- a) en cas de notification réciproque de préavis, dans les délais requis : évacuation à l'expiration du préavis ;
- b) en cas de rupture du contrat par l'agent sans que le délai de préavis ait été respecté : évacuation immédiate ;
- c) en cas de licenciement pour faute lourde reconnue : évacuation immédiate.

ARTICLE 20

Allocations familiales.

Le régime d'allocations familiales dont bénéficient les agents est celui qui est institué par la réglementation générale au lieu d'emploi. Toutefois, lorsqu'un agent pouvait prétendre à un régime plus favorable au lieu de recrutement, il en conserve, à titre personnel, le bénéfice.

Les agents en service à la date d'application de la Convention conservent, à titre d'avantage acquis, le régime auquel ils étaient éventuellement soumis antérieurement, y compris le supplément familial de traitement.

ARTICLE 21

Dispositions transitoires.

A. — Les agents visés par la présente Convention actuellement classés dans les grilles prévues par l'accord d'établissement du 27 juillet 1957, seront reclassés dans les catégories prévues par la présente Convention conformément au tableau de concordance ci-dessous :

Groupes D et E ..... Echelle F

Les agents classés au Groupe E de l'accord d'établissement ne pourront être classés à un échelon inférieur au 2° échelon de l'échelle F de la Convention collective.

Groupes F et G ..... Echelle E

Groupe H ..... Echelle D

Groupe cadres et cadres supérieurs ..... Echelle C

Sous réserve des dispositions prévues ci-dessus pour l'échelle F, le classement en échelons à l'intérieur de l'échelle sera opéré de manière à attribuer aux intéressés un indice leur allouant une rémunération totale, égale ou immédiatement supérieure, en cas de non concordance, à celle perçue au jour de la prise d'effet de la Convention.

Dans le premier cas, les intéressés conservent leur ancienneté dans l'échelon, dans le second cas ils perdent celle-ci conformément au barème ci-dessous :

Majoration de la rémunération à la suite du classement :	Ancienneté conservée
moins de 5 % .....	totale
de 5 % à 10 % exclu .....	3/4
de 10 % à 15 % exclu .....	1/2
de 15 % à 20 % exclu .....	1/4
au-dessus de 20 % .....	néant

B. — Les agents relevant de la présente Convention actuellement non classés dans les grilles de l'accord d'éta-

blissement du 27 juillet 1957 seront classés dans les catégories de la présente Convention, compte tenu de l'emploi occupé.

Leur classement en échelons sera opéré dans des conditions identiques à celles prévues ci-dessus. Il interviendra après avis de la commission paritaire prévue à l'article 2 du titre II.

La diminution du taux de l'indemnité d'expatriation allouée à certains agents, qui résultera de l'application de la présente Convention sera, compte tenu de ce mode de classement, compensée par l'augmentation du salaire, et ne pourra en conséquence être considérée comme une restriction des avantages alloués à cette catégorie d'agents.

C. — Enfin, les personnels classés ou non dans l'accord d'établissement qui perçoivent actuellement un salaire global et qui pourraient prétendre à l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail, seront reclassés dans les conditions spéciales suivantes :

Une reconstitution de carrière sera opérée dans chaque cas particulier, compte tenu des emplois occupés, du classement éventuel dans l'accord d'établissement et de l'ancienneté depuis l'entrée au service de l'administration en A. E. F. Le salaire résultant de l'échelon alloué sera majoré de l'indemnité due en application de l'article 8, du titre II de la Convention.

Les personnels bénéficiant actuellement d'une rémunération supérieure à celle résultant de cette disposition seront reclassés de manière à percevoir une rémunération totale — y compris l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail — égale ou immédiatement supérieure, en cas de non concordance, à celle perçue au 1° janvier 1958.

L'application de ces dispositions ne pourra avoir pour effet de porter la rémunération totale d'un agent à un taux supérieur à celui qui serait obtenu en majorant son salaire actuel de l'indemnité de l'article 94 du Code du Travail au taux prévu par la Convention, sauf reclassement au premier échelon.

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS  
Remarques préliminaires

A

Les conditions de classement fixées par la présente annexe sont des conditions minima, l'Administration se réservant le droit d'offrir une situation supérieure à certains personnels lorsque les conditions du marché du travail le nécessiteront sans que pour autant cette mesure soit étendue à tous les autres emplois de même niveau.

B

La liste des diplômes exigés pour l'accès à certaines spécialités n'est pas limitative. Compte tenu de leur équivalence officielle, d'autres diplômes que ceux mentionnés pourront être pris en considération.

C

Lorsqu'il est prévu un recrutement par concours, celui-ci s'opère uniformément dans les conditions suivantes :

Pour être autorisé à participer aux concours, les agents doivent avoir accompli au minimum quatre années de service dans la catégorie immédiatement inférieure. Cette durée est ramenée à deux ans :

1° Pour les candidats titulaires du B. E. ou B. E. P. C. appartenant à la catégorie E qui postulent à un emploi de la catégorie D ;

2° Pour les candidats titulaires de la première partie du baccalauréat appartenant à la catégorie D qui postulent un emploi de la catégorie C.

Ils doivent, en outre, être proposés par leur chef de service.

Les épreuves de concours sont choisies, corrigées et notées sous le contrôle du chef du Bureau du Personnel du Groupe ou d'Etat qui, compte tenu des résultats, juge de l'aptitude du candidat.

Les candidats déclarés reçus sont nommés dans la nouvelle catégorie à un échelon comportant un indice égal à celui qu'ils détiennent ou, à défaut, immédiatement supérieur.

Dans le premier cas, ils conservent leur ancienneté, dans le second cas, ils perdent celle-ci.

Ces conditions de nomination sont d'autre part applicables à tous les recrutements professionnels.

La liste des emplois pourra être complétée par voie d'avenant à la Convention en ce qui concerne les spécialités d'un niveau identique à celles déjà prévues.

## SERVICE GENERAL

### EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D

#### Secrétaire sténo-dactylographe

Le nombre maximum d'emplois de secrétaire sténo-dactylographe est fixé pour chaque service par arrêté du Haut-Commissaire.

*Durée de la période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct et professionnel* : deux conditions sont à remplir :

a) Justifier au minimum, par certificat d'employeur de trois ans de service en qualité de sténo-dactylographe ;

b) Subir avec succès un examen comportant :

— la rédaction d'une lettre administrative courante ;

— des épreuves de dactylographie, de sténographie ou de sténotypie ;

— prise en sténographie ou sténotypie d'un texte de caractère administratif comportant des omissions ou des impropriétés de termes. Les candidats devront rétablir le texte correct et le présenter dactylographiquement ;

— prise d'un texte pendant trois minutes en sténographie à la vitesse moyenne de 100 mots-minute ;

— copie d'un texte administratif à la vitesse moyenne de 40 mots-minute.

Les épreuves sont choisies, corrigées et notées sous le contrôle du chef du Bureau du Personnel qui, compte tenu des résultats, juge de l'aptitude du candidat.

*Echelon d'engagement* : les secrétaires sténo-dactylographes nouvellement recrutés sont nommés à l'échelon de début. Toutefois, ceux qui possèdent une qualification supérieure à celle exigée ci-dessus pourront être engagés à un échelon supérieur. Ceux provenant de la catégorie des sténo-dactylographes prévue par la présente Convention seront classés à l'échelon correspondant ou, à défaut, immédiatement supérieur, à l'indice détenu dans la catégorie des sténo-dactylographes.

### EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

#### a) Sténo-dactylographe

*Durée de la période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct et professionnel* : subir un essai comportant les épreuves suivantes :

— prise de deux lettres en sténographie ou sténotypie et présentation dactylographique ;

— prise d'un texte pendant trois minutes à la vitesse moyenne de 80 mots-minute en sténographie ;

— copie dactylographique d'un texte administratif à la vitesse moyenne de 35 mots-minute.

Les épreuves sont choisies, corrigées et notées sous le contrôle du chef du Bureau du Personnel, qui au vu des résultats, juge de l'aptitude du candidat.

*Echelon d'engagement* : les sténo-dactylographes nouvellement recrutés sont engagés au 4<sup>e</sup> échelon.

### b) Dactylographe qualifié

*Durée de la période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct et professionnel* : examen comportant les épreuves suivantes :

— dictée d'un texte administratif ;

— épreuves de dactylographie ;

— copie d'un texte administratif à la vitesse de 40 mots-minute ;

— copie dactylographique d'un tableau ;

— présentation dactylographique d'une lettre administrative.

Les épreuves sont choisies, corrigées et notées sous le contrôle du chef du Bureau du Personnel, qui au vu des résultats, juge de l'aptitude du candidat.

*Echelon d'engagement* : les candidats provenant du recrutement direct seront recrutés au 1<sup>er</sup> échelon de la hiérarchie.

Les dactylographes ne peuvent accéder à un échelon supérieur au 8<sup>e</sup> échelon de la hiérarchie.

### EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

#### Dactylographe

*Durée de la période d'essai* : 1 mois.

*Conditions de recrutement* : examen comportant les épreuves suivantes :

a) Une dicte simple ;

b) Des épreuves dactylographiques :

— copie d'un texte administratif à la vitesse moyenne de 25 mots-minute ;

— présentation dactylographique d'une lettre administrative.

*Echelon d'engagement* : les candidats titulaires du C.E.P. sont recrutés au 1<sup>er</sup> échelon de la hiérarchie ;

Ceux qui ne sont titulaires d'aucun diplôme sont recrutés à l'échelon-lettre a).

## EMPLOYÉS DE BUREAU

### EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

#### Secrétaire d'Administration

*Période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* : baccalauréat.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon. Toutefois, les agents qui justifieront d'une pratique professionnelle confirmée pourront être engagés à un échelon autre que celui du début.

*Conditions de recrutement professionnel* : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie D ci-dessus ou à la catégorie des secrétaires sténo-dactylographes.

### EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D

#### Secrétaire adjoint d'Administration

*Période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* : B. E. P. C. et pratique professionnelle.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

*Condition de recrutement professionnel* : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie E ci-dessus ou à la catégorie des dactylographes qualifiés ou sténo-dactylographes.

### EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

#### Commis du service général

*Période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct* : B. E. P. C. ✓

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

Conditions de recrutement professionnel : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie F ci-dessous.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F  
*Commis adjoint du service général*

Durée de la période d'essai : 1 mois.

Conditions de recrutement direct : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

Observations. — Les candidats titulaires notamment de diplômes de comptabilité seront classés compte tenu de l'équivalence officielle de ces diplômes avec les diplômes d'enseignement général cités ci-dessus.

AFFAIRES ECONOMIQUES

(Statistiques. — Instruments de mesure)

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE A  
*Statisticien principal*

(Doit posséder une technicité équivalente à celle d'un administrateur de l'Institut national de la Statistique et des études économiques.)

Durée de la période d'essai : 6 mois.

Conditions de recrutement : être titulaire d'une licence et du diplôme de statisticien de l'I. N. S. E. E. ou de l'Institut Statistique de l'Université de Paris.

Echelon d'engagement : à apprécier dans chaque cas particulier en fonction des références professionnelles présentées éventuellement par le candidat.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE B

*Statisticien*

(Doit posséder une technicité équivalente à celle d'un attaché de l'I. N. S. E. E.)

Durée de la période d'essai : 3 mois.

Conditions de recrutement : être titulaire d'une licence.

Echelon de début : à apprécier dans chaque cas particulier en fonction des références professionnelles présentées par le candidat.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

a) *Adjoint technique de la Statistique*  
*Contrôleur des instruments de mesure*

Durée de la période d'essai : 3 mois.

Conditions de recrutement : baccalauréat (série mathématiques élémentaires).

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

b) *Chef opérateur mécanographe*

Durée de la période d'essai : 3 mois.

Conditions de recrutement : être titulaire du diplôme d'Etat de chef opérateur mécanographe ;

Être titulaire d'un diplôme privé de chef opérateur mécanographe et posséder en outre des références professionnelles.

Echelon d'engagement : à apprécier dans chaque cas particulier en fonction des références professionnelles présentées éventuellement par le candidat.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D

a) *Commis statisticien principal*

Durée de la période d'essai : 2 mois.

Conditions de recrutement direct : brevet élémentaire et références professionnelles.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

Conditions de recrutement professionnel : par voie de concours parmi les personnels appartenant à la catégorie E ci-dessous (commis statisticien).

b) *Opérateur mécanographe*

Durée de la période d'essai : 2 mois.

Conditions de recrutement : diplôme d'Etat d'aide-opérateur et éventuellement sur références professionnelles dans un emploi analogue du secteur privé.

Echelon d'engagement : à apprécier dans chaque cas particulier en fonction des références professionnelles présentées éventuellement par le candidat.

c) *Contremaître balancier*

Durée de la période d'essai : 2 mois.

Conditions de recrutement : au choix, sur références professionnelles dans un emploi relevant de cette spécialité dans le secteur privé.

Echelon d'engagement : à apprécier dans chaque cas particulier en fonction des références professionnelles présentées par le candidat.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

*Commis enquêteur*  
*Commis statisticien*  
*Commis mécanographe*

Durée de la période d'essai : 2 mois.

Conditions de recrutement direct : brevet élémentaire et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

Conditions de recrutement professionnel : par voie de concours professionnel parmi les personnels de la catégorie F ci-dessous.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

*Commis adjoint enquêteur*  
*Commis adjoint statisticien*  
*Commis adjoint mécanographe*

Durée de la période d'essai : 1 mois

Conditions de recrutement : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

SERVICE DES EAUX ET FORETS

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE B

*Hydrobiologiste*

Durée de la période d'essai : 6 mois.

Conditions de recrutement : licence et références professionnelles.

Echelon d'engagement : à apprécier, compte tenu des références professionnelles présentées par le candidat.

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

*Chef de travaux*  
Gestionnaire de la station de pisciculture

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement* : références professionnelles.

*Echelon d'engagement* : à apprécier, compte tenu des références professionnelles présentées par le candidat.

## SERVICE METEOROLOGIQUE

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

*Aide-météorologiste*  
*Aide-radioélectricien*

*Durée de la période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct* : brevet élémentaire et stage de formation professionnelle.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie F ci-dessous.

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

*Aide-opérateur météorologiste*  
*Aide-opérateur radioélectricien*

*Durée de la période d'essai* : 1 mois.

*Conditions de recrutement* : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

## TRESOR

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

*Comptable du Trésor*

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* : baccalauréat.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon. Toutefois, les agents qui justifieront d'une pratique professionnelle confirmée pourront être engagés à un échelon autre que celui du début.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours parmi les personnels de la catégorie D ci-dessous.

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D

*Comptable adjoint du Trésor*

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* : B. E. P. C. et pratique professionnelle (5 ans).

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours parmi les personnels de la catégorie E ci-dessous.

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

*Commis du Trésor*

*Durée de la période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct* : B. E. P. C.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours parmi les personnels de la catégorie F ci-dessous ayant accompli au minimum deux ans de service.

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

*Commis adjoint du Trésor*

*Période d'essai* : 1 mois.

*Conditions de recrutement* : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

*Observations.* — Les candidats titulaires de diplômes de comptabilité seront classés compte tenu des équivalences officielles de ces diplômes à ceux cités ci-dessus.

SERVICE DE MINES. — SERVICE GEOLOGIQUE  
SERVICE DE LA CARTE GEOLOGIQUE

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE A

a) *Ingénieurs principaux des Mines*

*Durée de la période d'essai* : 6 mois.

*Conditions de recrutement direct* : diplôme d'ingénieur des grandes écoles ou diplômes universitaires équivalents.

*Echelon d'engagement* : à apprécier suivant les références professionnelles du candidat.

*Conditions de recrutement professionnel* : exceptionnellement au choix parmi les ingénieurs des Mines.

b) *Géologues principaux des Mines*

*Durée de la période d'essai* : 6 mois.

*Conditions de recrutement direct* : exceptionnellement parmi les géologues français ou étrangers provenant du secteur public ou privé ayant assuré des fonctions de même niveau.

*Echelon d'engagement* : à apprécier suivant les références du candidat.

*Conditions de recrutement professionnel* : parmi les géologues ayant accompli au minimum trois ans de service outre-mer sous le régime de la présente convention et satisfaisant de plus à l'une des conditions suivantes :

a) Avoir le titre de docteur ès sciences, ingénieur-docteur ou docteur d'université par une thèse portant obligatoirement et dans son corps entier sur la géologie générale, la minéralogie, la pétrographie, la paléontologie ;

b) Avoir été jugé apte, compte tenu des travaux et découvertes réalisés par l'agent, par un jury dont la commission sera fixée par arrêté du Haut-Commissaire.

## EMPLOIS DE LA CATÉGORIE B

a) *Ingénieur des Mines*

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* : être titulaire de l'un des diplômes suivants :

a) Ecole technique des Mines d'Arles et de Douai ;

b) Ecole supérieure de la Métallurgie et des Mines de Nancy ;

c) Ecole nationale supérieure des Mines de Paris ou de Saint-Etienne.

*Echelon d'engagement* : candidats recrutés au titre :

— du § a) : échelon de début ;

— du § b) : 3<sup>e</sup> échelon ;

— du § c) : 4<sup>e</sup> échelon.

Les ingénieurs titulaires de ces diplômes justifiant en outre d'une pratique professionnelle confirmée, pourront être engagés compte tenu de leurs références professionnelles, à des échelons supérieurs à ceux mentionnés ci-dessus.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours parmi les adjoints techniques des Mines (catégorie C ci-dessous).

**b) Géologue**

*Durée de la période d'essai* : 6 mois.

*Conditions de recrutement direct* :

a) Parmi les anciens élèves diplômés de l'école supérieure de la Métallurgie et des Mines de Nancy (section Mines), titulaires en outre d'un certificat d'études supérieures de géologie appliquée ou ayant acquis un complément de formation de niveau équivalent ;

b) Parmi les licenciés ès sciences avec certificat de géologie et de minéralogie ou de géologie et de géologie appliquée ;

c) Parmi les licenciés ès sciences avec certificat de géologie, titulaires en plus d'un diplôme des établissements suivants :

— Ecole nationale supérieure du Pétrole (section géologie) ;

— Ecole supérieure de Géologie appliquée et de Prospection ;

— Institut de Géologie appliquée de Nancy ;

— Institut des Sciences géologique de Strasbourg ;

d) Parmi les anciens élèves diplômés des écoles nationales supérieures de Paris ou Saint-Etienne (Mines) ou ingénieurs diplômés de l'école centrale des Arts et Manufactures, titulaires du certificat d'études supérieures de géologie appliquée ou ayant acquis un complément de formation de même niveau.

*Echelon d'engagement* : les géologues recrutés au titre du § a) ou b) sont engagés au 2<sup>e</sup> échelon ; ceux recrutés au titre du § c) ou d) sont engagés au 4<sup>e</sup> échelon.

Les géologues titulaires de ces diplômes justifiant en outre d'une pratique professionnelle confirmée pourront être engagés, compte tenu de leurs références professionnelles, à des échelons supérieurs à ceux mentionnés ci-dessus.

**c) Ingénieur chimiste**

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* :

a) Licenciés ès sciences titulaires de certificats de chimie générale et de chimie appliquée.

Ingénieurs chimistes diplômés d'un institut de chimie annexe d'une Faculté des Sciences ;

b) Diplômés de l'école de Physique et de Chimie industrielle de la ville de Paris.

*Echelon d'engagement* : les candidats recrutés au titre du § a) sont classés au 2<sup>e</sup> échelon ; ceux recrutés au titre du § b), au 4<sup>e</sup> échelon.

Les ingénieurs titulaires des diplômes précités justifiant en outre d'une pratique professionnelle confirmée, pourront être engagés à des échelons supérieurs à ceux mentionnés ci-dessus.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours professionnel parmi les chimistes de la catégorie C ci-dessous.

**d) Artiste cartographe principal**

*Recrutement uniquement professionnel* par voie de concours professionnel parmi les artistes cartographes de la catégorie C ci-dessous.

**EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C****a) Adjoint technique des Mines  
Chimiste**

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* :

— anciens élèves des écoles des ingénieurs des Mines ou des écoles de Chimie citées ci-dessus qui n'ont pas obtenu le diplôme de sortie ;

— candidats titulaires de diplômes de techniciens de laboratoire ;

— sur références professionnelles qui devront porter au minimum sur cinq années dans un emploi de spécialité identique.

*Echelon d'engagement* : candidats recrutés à leur sortie de l'école : 1<sup>er</sup> échelon.

Pour les autres candidats, échelon à apprécier suivant références et pratique professionnelles.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours professionnel :

— pour les chimistes, parmi les aides-chimistes ;  
— pour les adjoints techniques des Mines, parmi les aides-géologues.

**b) Artiste cartographe**

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* :

1<sup>o</sup> Cartographe sortant de l'Institut géographique ou de l'école Michelin ;

2<sup>o</sup> Sur références professionnelles.

*Echelon d'engagement* : à apprécier suivant les références professionnelles et la pratique du candidat.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours parmi les dessinateurs de la catégorie D ci-dessous.

**c) Prospecteur**

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement direct* :

1<sup>o</sup> Candidats diplômés d'une école régionale de prospection (type Alger) ou d'un enseignement équivalent (type cours de prospection du C. E. A.) ;

2<sup>o</sup> Sur références professionnelles.

*Echelon d'engagement* : à apprécier suivant les références et la pratique professionnelles du candidat.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours professionnel parmi les aides-géologues de la catégorie D ci-dessous.

**d) Chef d'atelier**

(Voir Travaux publics)

**EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D****a) Aide-géologue**

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement* : bagage général du niveau de l'enseignement secondaire et aptitude au commandement.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

**b) Aide-chimiste**

*Durée de la période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct* :

1<sup>o</sup> Etre titulaire du diplôme de technicien de laboratoire d'une école recrutant ses élèves au niveau du brevet élémentaire ;

2<sup>o</sup> Sur références professionnelles.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours professionnel parmi les manipulateurs principaux de la catégorie F ci-dessous.

**c) Dessinateur**

*Durée de la période d'essai* : 2 mois.

*Conditions de recrutement direct* :

1<sup>o</sup> Etre titulaire du diplôme d'une école de dessin cartographique ou industriel recrutant ses élèves au niveau du brevet élémentaire ;

2<sup>o</sup> Sur références professionnelles.

*Conditions de recrutement professionnel* : par voie de concours professionnel parmi les aides-dessinateurs principaux de la catégorie E ci-dessous.

**EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E****Manipulateur principal  
Aide-pérographe principal  
Aide-dessinateur principal**

*Durée de la période d'essai* : 1 mois.

*Conditions de recrutement direct* : brevet élémentaire.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

Conditions de recrutement professionnel : par voie de concours professionnel :

- pour manipulateur principal, parmi les manipulateurs ;
  - pour aide-pédrographe principal, parmi les aides-pédrographes ;
  - pour aide-dessinateur principal, parmi les aides-dessinateurs,
- de la catégorie F ci-dessous.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

Manipulateur  
Aide-pédrographe  
Aide-dessinateur

Durée de la période d'essai : 1 mois.

Conditions de recrutement : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

SERVICE JUDICIAIRE

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

Greffier  
Secrétaire de parquet

Durée de la période d'essai : 3 mois.

Conditions de recrutement direct :

a) Baccalauréat de l'enseignement secondaire ou capacité en droit ;

b) Licence en droit.

Echelon d'engagement :

— 1<sup>er</sup> échelon pour les candidats recrutés au titre du § a) ;

— 4<sup>e</sup> échelon pour les candidats recrutés au titre du § b).

Conditions de recrutement professionnel : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie D ci-dessous.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D

Greffier adjoint  
Secrétaire adjoint de parquet

Durée de la période d'essai : 2 mois.

Conditions de recrutement direct : brevet élémentaire et pratique professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

Conditions de recrutement professionnel : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie E ci-dessous.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E  
Commis du Service judiciaire

Durée de la période d'essai : 2 mois.

Conditions de recrutement direct : brevet élémentaire.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

Conditions de recrutement professionnel : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie F ci-dessous.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

Commis adjoint du Service judiciaire

Durée de la période d'essai : 1 mois.

Conditions de recrutement : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

SERVICE GEOGRAPHIQUE DE L'A. E. F. - CAMEROUN

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D

Archiviste cartographe  
Chef du bureau de vente des cartes

Durée de la période d'essai : 3 mois.

Conditions de recrutement : sur références professionnelles.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

Aide-calqueur principal  
Aide-imprimeur principal  
Aide-restituteur principal  
Aide-géographe principal

Durée de la période d'essai : néant.

Conditions de recrutement direct : brevet élémentaire et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

Conditions de recrutement professionnel : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie F ci-dessous.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

a) Aide-calqueur  
Aide-imprimeur  
Aide-restituteur  
Aide-géographe

Durée de la période d'essai : néant.

Conditions de recrutement direct : C. E. P., examen d'aptitude et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

b) Aide-magasinier

Durée de la période d'essai : 1 mois.

Conditions de recrutement : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

Echelon d'engagement : 1<sup>er</sup> échelon.

AERONAUTIQUE CIVILE

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

Opérateur air-sol  
Opérateur circulation aérienne « Sécurité »  
Technicien radioélectricien

(capable de mettre en œuvre une petite station « émission-réception » et d'en assurer la maintenance et le dépannage dirigés)

Mécanicien (titulaire du C. A. P. motoriste)

Durée de la période d'essai : 2 mois.

Conditions de recrutement :

— recrutement direct :

Candidats ayant une instruction générale du niveau des écoles professionnelles, qui auront suivi avec succès un stage de formation professionnelle spécialisée au titre d'une des spécialités ci-dessus.

— *recrutement professionnel* :

Personnels appartenant à la catégorie F ayant au moins quatre ans d'ancienneté qui, après proposition par le chef de service et examen professionnel, auront été admis à suivre un stage de formation dans l'une des spécialités prévues ci-dessus et qui auront obtenu une moyenne minimum de 13 sur 20.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

Aide-opérateur radio - Opérateur point à point  
Aide-opérateur circulation aérienne « Bureau piste »  
Assistant technicien

(capable d'assurer la mise en œuvre d'un émetteur, d'effectuer les changements de fréquence, de vérifier le fonctionnement d'un récepteur et d'assurer les travaux élémentaires de maintenance)

Aide-mécanicien  
Aide-électricien  
Chauffeur-pompier

Aide-dessinateur  
Aide-calqueur

Aide-magasinier d'établissement

*Durée de la période d'essai* : 1 mois.

*Conditions de recrutement* : personnels ayant une instruction du niveau du C. E. P. et qui ont suivi un stage de formation professionnelle au titre d'une des spécialités prévues ci-dessus.

*Echelon d'engagement* : les agents titulaires du C. E. P. sont recrutés au 1<sup>er</sup> échelon de la catégorie ; ceux qui ne seraient titulaires d'aucun diplôme, à l'échelon-lettre b) de la catégorie.

SERVICE DE L'IMPRIMERIE

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

Linotypiste  
Photographeur

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement et échelon d'engagement* : posséder une pratique professionnelle et un temps d'exercice dans la profession à apprécier dans chaque cas particulier en ce qui concerne le principe du recrutement et l'échelon de début qui ne peut être inférieur au 3<sup>e</sup> échelon de la catégorie en ce qui concerne les dispositions transitoires.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E

Aide-imprimeur principal  
Aide-typographe principal

*Durée de la période d'essai* : néant.

*Conditions de recrutement direct* : brevet élémentaire et stage de formation professionnelle.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

*Conditions de recrutement professionnel* : après concours professionnel parmi les personnels appartenant à la catégorie F ci-dessus.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F

Aide-imprimeur  
Aide-typographe  
Aide-relieur

*Durée de la période d'essai* : néant.

*Conditions de recrutement* : C. E. P. et stage de formation professionnelle.

*Echelon d'engagement* : 1<sup>er</sup> échelon.

SERVICE DES TRAVAUX PUBLICS

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE A

Architecte urbaniste principal

*Durée de la période d'essai* : 6 mois.

*Conditions de recrutement* : être architecte D. P. L. G. ou diplômé de l'école spéciale d'Architecture.

*Echelon d'engagement* : à apprécier suivant les références professionnelles et la pratique du métier.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE B

1<sup>o</sup> Ingénieurs des Travaux publics

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement* : être titulaire d'un des diplômes suivants :

- a) Ecole spéciale des Travaux publics du bâtiment et de l'industrie ;
  - Ecoles nationales des Arts et Métiers ;
  - Ecole centrale lyonnaise ;
  - Ecole technique de Strasbourg ;
- b) Ecole nationale des Ponts et Chaussées ;
  - Ecole centrale des Arts et Manufactures ;
  - Ecole spéciale des Travaux publics et du bâtiment (ingénieur diplômé de l'école supérieure des Travaux publics).

*Echelon d'engagement* : candidats recrutés au titre du § a) : échelon de début ; ceux recrutés au titre du § b) : 4<sup>e</sup> échelon.

De plus, les ingénieurs titulaires de ces diplômes justifiant en outre d'une pratique professionnelle confirmée, pourront être engagés, compte tenu de leurs références, à des échelons supérieurs à ceux mentionnés ci-dessus.

2<sup>o</sup> Architecte urbaniste

*Durée de la période d'essai* : 6 mois.

*Conditions de recrutement et échelon d'engagement* : posséder une pratique professionnelle et un temps d'exercice de la profession à apprécier dans chaque cas particulier en ce qui concerne le principe du recrutement et l'échelon de début.

EMPLOIS DE LA CATÉGORIE C

1<sup>o</sup> Adjoint technique des Travaux publics

*Durée de la période d'essai* : 3 mois.

*Conditions de recrutement* :

- anciens élèves des écoles d'ingénieurs des Travaux publics citées ci-dessus et qui n'ont pas obtenu le diplôme de sortie ;
- candidats diplômés de l'école spéciale des Travaux publics de Paris (section adjoint technique des Travaux publics) ;
- sur références professionnelles qui devront porter au minimum sur une durée de cinq années dans un emploi de spécialité identique.

**Echelon d'engagement :**

— candidats recrutés à leur sortie de l'école : échelon de début ;

— pour les autres candidats : échelon à apprécier suivant références et pratique professionnelles.

**2° Maître de port et maître mécanicien**

**Durée de la période d'essai :** 3 mois.

**Conditions de recrutement minima :** deux conditions à remplir :

1° Réunir cinq années de navigation dans la Marine nationale ou dans la Marine marchande, au long cours ou au cabotage, dans les spécialités suivantes :

— pour *maître de port* : manœuvrier, timonier, hydrographe, pilote de la flotte ;

— pour *maître mécanicien* : mécanicien, électricien, torpilleur et armurier.

Les candidats provenant de l'Aéronavale (service machines) ne réunissant pas les cinq années de navigation pourront parfaire avec un temps équivalent de service dans leur spécialité dans une base aéronavale ou dans un arsenal, sous réserve d'avoir été embarqué une année au moins ;

2° Être au moins titulaires des brevets ou grades suivants :

— pour *maître de port* : brevet de patron au bornage ou grade de quartier-maître chef de la Marine nationale ;

— pour *maître mécanicien* : brevet de mécanicien de la Marine marchande donnant aptitude à être chef de quart ou grade de quartier-maître chef de la Marine nationale.

**Echelon d'engagement :**

— les candidats réunissant uniquement les conditions prévues ci-dessus seront engagés à l'échelon de début ;

— les candidats remplissant les conditions minima et possédant en outre certains brevets de la Marine marchande ou grades dans la Marine nationale pourront débiter à des échelons supérieurs dans les conditions suivantes :

2° échelon : les candidats devront posséder :

— pour *maître de port* : le brevet de lieutenant au cabotage ou le grade de maître dans la Marine nationale ;

— pour *maître mécanicien* : le grade d'officier mécanicien de 3° classe de la Marine marchande ou de maître dans la Marine nationale.

3° échelon : les candidats devront posséder :

— pour *maître de port* : l'un des deux certificats de théorie ou d'application de lieutenant au long cours ou le grade de premier maître de la Marine nationale ;

— pour *maître mécanicien* : le grade d'officier mécanicien de 2° classe de la Marine marchande ou de premier maître dans la Marine nationale.

4° échelon : les candidats devront posséder :

— pour *maître de port* : le brevet complet de lieutenant au long cours ou de capitaine de la Marine marchande (moins de 5 ans de navigation dans le brevet) ou le grade de maître principal de la Marine nationale ;

— pour *maître mécanicien* : le grade d'officier mécanicien de 1° classe de la Marine marchande (moins de 5 ans de navigation dans le grade) ou le grade de maître principal de la Marine nationale.

5° échelon : les candidats devront posséder :

— pour *maître de port* : le brevet complet de lieutenant au long cours ou de capitaine de la Marine marchande (plus de 5 ans de navigation dans le brevet) ou le grade d'officier des Equipages de la Flotte ;

— pour *maître mécanicien* : le grade d'officier mécanicien de 1° classe de la Marine marchande (plus de 5 ans de navigation dans le grade) ou le grade d'officier des Equipages de la Flotte.

**3° Commis d'architecture**

**Durée de la période d'essai :** 3 mois.

**Conditions de recrutement :** posséder une pratique et un temps d'exercice de la profession à apprécier dans chaque cas particulier en ce qui concerne le principe du recrutement et l'échelon de début.

**4° Chef d'atelier des Travaux publics**

Il est précisé qu'un chef d'atelier au sens de la présente Convention a la charge d'assurer sous le contrôle d'un ingénieur le fonctionnement d'une unité mécanique ou d'un atelier de réparations important.

**Durée de la période d'essai :** 3 mois.

**Conditions de recrutement :** posséder une pratique et un temps d'exercice de la profession à apprécier dans chaque cas particulier en ce qui concerne le principe du recrutement et l'échelon de début.

**5° Conducteur de travaux**

Il est précisé qu'un conducteur de travaux au sens de la présente Convention a la charge de mener ou de contrôler un ou plusieurs chantiers importants de travaux publics.

**Durée de la période d'essai :** 3 mois.

**Conditions de recrutement :** posséder une pratique et un temps d'exercice de la profession à apprécier dans chaque cas particulier en ce qui concerne le principe du recrutement et l'échelon de début.

**EMPLOIS DE LA CATÉGORIE D****Dessinateur**

**Durée de la période d'essai :** 2 mois.

**Conditions de recrutement direct :** brevet d'enseignement industriel.

**Conditions de recrutement professionnel :** par voie de concours parmi les aides-dessinateurs appartenant à la catégorie E ci-dessous.

**Echelon d'engagement :** 1<sup>er</sup> échelon.

**Contremaître**

**Durée de la période d'essai :** 2 mois.

**Conditions de recrutement :**

a) Brevet d'enseignement industriel ou double C. A. P. dont celui d'ajustage ;

b) Sur références professionnelles qui devront porter au minimum sur 5 années d'exercice de la profession dans un emploi similaire.

**Echelon d'engagement :** 1<sup>er</sup> échelon.

**EMPLOIS DE LA CATÉGORIE E****Aide-dessinateur principal**

**Durée de la période d'essai :** 2 mois.

**Conditions de recrutement direct :** C. A. P. dessinateur.

**Conditions de recrutement professionnel :** par voie de concours professionnel parmi les aides-dessinateurs appartenant à la catégorie F.

**EMPLOIS DE LA CATÉGORIE F****Aide-dessinateur**

**Conditions de recrutement :** C. E. P. et stage de formation professionnelle.

**Echelon d'engagement :** 1<sup>er</sup> échelon.

**EMPLOIS DIVERS****Classification**

Psychologue auprès de l'Inspection du Travail	catégorie A
Assistant au Centre d'études des problèmes du travail	catégorie B
Directeur de l'école des Arts	catégorie B
Professeur de l'école des Arts	catégorie B
Moniteur à l'école des Arts	catégorie F
Chef de section au Service de l'Information	catégorie B

ANNEXE II

**ECHELLES DE CLASSIFICATION**

Salaires de base, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1958.

L'indemnité spéciale prévue au paragraphe b de l'article 8 est fixée à 10 % du salaire de base au 1<sup>er</sup> janvier 1958.

	Indices locaux	Salaires prévus à l'art. 8 (1 <sup>er</sup> )
<i>Emploi de la catégorie A :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	1900	157.500
9 <sup>e</sup> »	1770	146.800
8 <sup>e</sup> »	1570	130.300
7 <sup>e</sup> »	1470	122.100
6 <sup>e</sup> »	1370	113.800
5 <sup>e</sup> »	1170	97.306
4 <sup>e</sup> »	1090	90.800
3 <sup>e</sup> »	1000	83.300
2 <sup>e</sup> »	910	75.900
1 <sup>er</sup> »	830	69.300

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie B :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	1270	105.547
9 <sup>e</sup> »	1170	97.306
8 <sup>e</sup> »	1060	87.329
7 <sup>e</sup> »	990	82.470
6 <sup>e</sup> »	910	75.900
5 <sup>e</sup> »	840	70.200
4 <sup>e</sup> »	770	64.336
3 <sup>e</sup> »	700	58.600
2 <sup>e</sup> »	640	53.700
1 <sup>er</sup> »	580	48.700

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie C :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	910	75.900
9 <sup>e</sup> »	890	74.300
8 <sup>e</sup> »	840	70.200
7 <sup>e</sup> »	800	66.900
6 <sup>e</sup> »	760	63.600
5 <sup>e</sup> »	700	58.600
4 <sup>e</sup> »	640	53.700
3 <sup>e</sup> »	580	48.700
2 <sup>e</sup> »	530	44.600
1 <sup>er</sup> »	470	39.700

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie D :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	600	50.400
9 <sup>e</sup> »	570	47.900
8 <sup>e</sup> »	540	45.400
7 <sup>e</sup> »	510	43.000
6 <sup>e</sup> »	490	41.300
5 <sup>e</sup> »	460	38.800
4 <sup>e</sup> »	430	36.400
3 <sup>e</sup> »	410	34.700
2 <sup>e</sup> »	380	32.200
1 <sup>er</sup> »	360	30.600

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie E :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	430	36.400
9 <sup>e</sup> »	410	34.700
8 <sup>e</sup> »	380	32.200
7 <sup>e</sup> »	350	29.800
6 <sup>e</sup> »	330	28.100
5 <sup>e</sup> »	300	25.600
4 <sup>e</sup> »	290	24.800
3 <sup>e</sup> »	280	24.000
2 <sup>e</sup> »	250	21.500
1 <sup>er</sup> »	220	19.100
Stage ou a	200	17.500

*Emploi de la catégorie F :*

	Indices locaux	Salaires
10 <sup>e</sup> échelon	250	21.500
9 <sup>e</sup> »	240	20.700
8 <sup>e</sup> »	230	19.900
7 <sup>e</sup> »	220	19.100
6 <sup>e</sup> »	210	18.300
5 <sup>e</sup> »	200	17.500
4 <sup>e</sup> »	180	15.800
3 <sup>e</sup> »	160	14.100
2 <sup>e</sup> »	140	12.500
1 <sup>er</sup> »	120	10.700
a	110	9.900
b	100	9.100

**ECHELLES DE CLASSIFICATION**

Salaires de base, à compter du 1<sup>er</sup> mai 1958.

L'indemnité spéciale prévue au paragraphe b de l'article 8 est fixée à 8 1/2 % des salaires, à compter du 1<sup>er</sup> mai 1958.

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie A :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	1900	165.200
9 <sup>e</sup> »	1770	153.900
8 <sup>e</sup> »	1570	136.650
7 <sup>e</sup> »	1470	127.000
6 <sup>e</sup> »	1370	119.200
5 <sup>e</sup> »	1170	101.800
4 <sup>e</sup> »	1090	94.900
3 <sup>e</sup> »	1000	87.050
2 <sup>e</sup> »	910	79.250
1 <sup>er</sup> »	830	72.300

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie B :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	1270	110.500
9 <sup>e</sup> »	1170	101.800
8 <sup>e</sup> »	1060	92.250
7 <sup>e</sup> »	990	86.200
6 <sup>e</sup> »	910	79.250
5 <sup>e</sup> »	840	73.150
4 <sup>e</sup> »	770	67.800
3 <sup>e</sup> »	700	61.000
2 <sup>e</sup> »	640	55.800
1 <sup>er</sup> »	580	50.600

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie C :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	910	79.250
9 <sup>e</sup> »	890	77.500
8 <sup>e</sup> »	840	73.150
7 <sup>e</sup> »	800	69.700
6 <sup>e</sup> »	760	66.200
5 <sup>e</sup> »	700	61.000
4 <sup>e</sup> »	640	55.800
3 <sup>e</sup> »	580	50.600
2 <sup>e</sup> »	530	46.300
1 <sup>er</sup> »	470	41.000

	Indices locaux	Salaires
<i>Emploi de la catégorie D :</i>		
10 <sup>e</sup> échelon	600	52.300
9 <sup>e</sup> »	570	49.750
8 <sup>e</sup> »	540	47.100
7 <sup>e</sup> »	510	44.500
6 <sup>e</sup> »	490	42.800
5 <sup>e</sup> »	460	40.200
4 <sup>e</sup> »	430	37.600
3 <sup>e</sup> »	410	35.850
2 <sup>e</sup> »	380	33.200
1 <sup>er</sup> »	360	31.500

Emploi de la catégorie E :		
10 <sup>e</sup> échelon	430	37.600
9 <sup>e</sup> »	410	35.850
8 <sup>e</sup> »	380	33.200
7 <sup>e</sup> »	350	30.650
6 <sup>e</sup> »	330	28.900
5 <sup>e</sup> »	300	26.200
4 <sup>e</sup> »	290	25.450
3 <sup>e</sup> »	280	24.500
2 <sup>e</sup> »	250	22.000
1 <sup>er</sup> »	220	19.500
Stage ou a	200	17.800

Emploi de la catégorie F :		
10 <sup>e</sup> échelon	250	22.000
9 <sup>e</sup> »	240	21.100
8 <sup>e</sup> »	230	20.250
7 <sup>e</sup> »	220	19.500
6 <sup>e</sup> »	210	18.700
5 <sup>e</sup> »	200	17.800
4 <sup>e</sup> »	180	16.100
3 <sup>e</sup> »	160	14.400
2 <sup>e</sup> »	140	12.700
1 <sup>er</sup> »	120	11.000
a	110	10.200
b	100	9.300

Brazzaville, le 9 juin 1958.

Le Haut-Commissaire de la République,  
 Chef du Groupe de territoires de l'A. E. F.,  
 P. MESSMER.

Pour la Confédération Africaine  
 des Travailleurs Croyants,  
 (C. A. T. C.)  
 DENDÉ Jean,  
 N'TOKO Daniel.

Pour la Confédération Générale  
 Africaine du Travail,  
 (C. G. A. T.),  
 BOUKAMBOU Julien.

Pour l'Union Fédérale d'A. E. F.  
 de la Confédération Africaine  
 des Syndicats Libres  
 (C. A. S. L. - F.-O.),  
 BAYLE,  
 BRUANT,  
 LOISEAU,  
 TISSOT.

Pour l'Union Fédérale des Cadres de l'A. E. F.,  
 (C. G. C.),  
 CHARLOT.

En vente depuis le 1<sup>er</sup> Novembre

LE NOUVEAU

# TARIF DOUANIER DE L'A. E. F.

(applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1958)

*OUVRAGE ENTIEREMENT REFONDU*

DANS LE CADRE DE LA NOMENCLATURE INTERNATIONALE DE BRUXELLES

*(Délibération n° 33/57 du Grand Conseil)*



## UN INSTRUMENT DE TRAVAIL INDISPENSABLE ET PRATIQUE

*comprenant :*

- L'intégralité des éléments qui composent le **TARIF LEGAL** des droits d'entrée et de sortie.
- Les **RENSEIGNEMENTS STATISTIQUES** qui doivent obligatoirement figurer sur les déclarations.
- Des indications complémentaires concernant les régimes douaniers privilégiés, les prohibitions d'entrée et de sortie, etc...

**PRIX DE L'OUVRAGE :**

(y compris la mise à jour **PAR FEUILLETS MOBILES** pour l'année 1958)

Dans les magasins de l'Imprimerie officielle ..... 2.000 francs

	Voie ordinaire	par avion
Franco : A. E. F. ....	2.100	2.400
France et T. O. M. ....	2.100	2.900
Etranger .....	2.600	3.200

Les commandes sont reçues

à l'IMPRIMERIE OFFICIELLE — B. P. 58 — BRAZZAVILLE

IMPRIMERIE  
OFFICIELLE  
—  
BRAZZAVILLE

1958

1807