

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix-Travail-Patrie

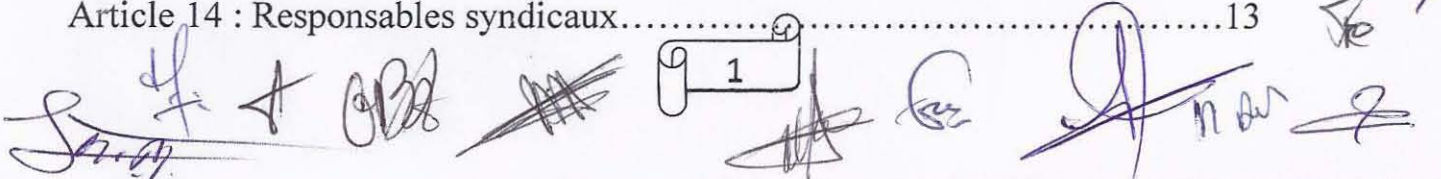
REPUBLIC OF CAMEROON
Peace-Work - Fatherland

CONVENTION **C**OLLECTIVE **N**ATIONALE
DES **E**NTREPRISES D'**E**XPLOITATION,
DE **T**RANSFORMATION DES **P**RODUITS
FORESTIERS ET **A**CTIVITÉS **A**NNEXES

CCNEETPFAA

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES.....	7
CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION.....	7
Article 1 : Objet.....	7
Article 2 : Champs d'application.....	7
CHAPITRE II : ADHESION, REVISION, MODIFICATIONS, DENONCIATION, PUBLICITE.....	8
Article 3 : Adhésion.....	8
Article 4 : Révision et modifications.....	8
Article 5 : Dénonciation.....	9
Article 6 : Publicité.....	9
CHAPITRE III : AVANTAGES ACQUIS, DIALOGUE SOCIAL ET CONCERTATION.....	9
Article 7 : Avantages acquis.....	9
Article 8 : Dialogue social et concertation.....	10
Article 9 : Arbitrage.....	10
CHAPITRE IV : DEPOT- PUBLICATION.....	10
Article 10 : Condition de dépôt et publication.....	10
TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL.....	11
CHAPITRE I : Exercice du droit syndical.....	11
Article 11 : Droit syndical, libertés d'opinion et d'expression.....	11
Article 12 : Autorisations d'absence pour activités syndicales.....	11
Article 13 : Permanent Syndical.....	12
Article 14 : Responsables syndicaux.....	13

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. A central stamp contains the number '1'. To the right, there are additional handwritten marks, including what appears to be 'n ar' and a large 'Z'.

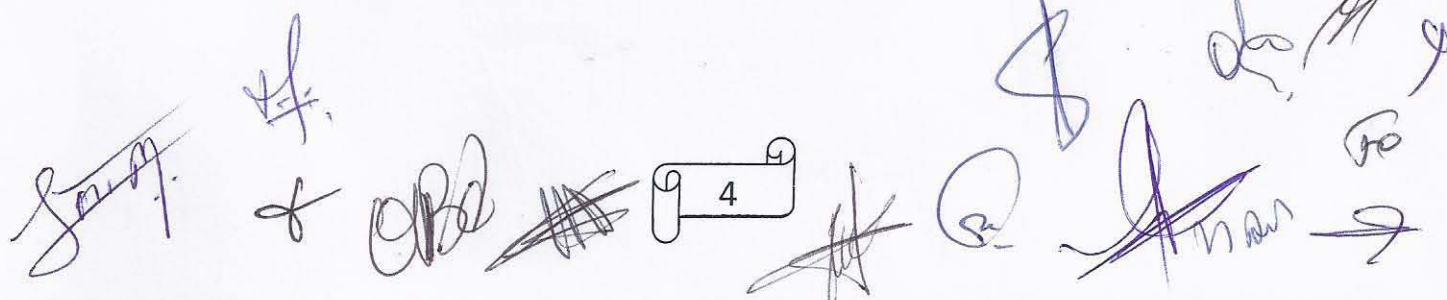
CHAPITRE II : COTISATIONS SYNDICALES.....	13
Article 15 : Cotisations syndicales.....	13
CHAPITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL.....	13
Article 16 : Election.....	13
Article 17 : Exercice des fonctions.....	14
Article 18 : Protection.....	14
Article 19 : Panneaux d’affichage et local de travail des délégués du personnel.....	15
TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
CHAPITRE I : DEFINITION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	16
Article 20 : Définition.....	16
Article 21 : Engagement- Embauche.....	16
Article 22 : Période d’essai.....	17
Article 23 : Promotion interne.....	17
Article 24 : Formation professionnelle et camerounisation des emplois.....	17
Article 25 : Classification professionnelle.....	18
Article 26 : La commission paritaire de classement.....	18
Article 27 : Avancement d’échelon.....	19
Article 28 : Frais de mission occasionnelle.....	19
Article 29 : Déplacement (supérieur à 2 mois et inférieur à 1 an).....	19
Article 30 : Mutation (déplacement supérieur à 1 an).....	20
Article 31 : Evacuation du logement.....	20
CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	21
Article 32 : Maladies et accidents non imputables au travail.....	21
Article 33 : Les congés techniques.....	21

Article 33 : Les congés techniques.....21

Article 34 : Le repos hebdomadaire.....	22
Article 35 : Accidents de travail et maladies professionnelles.....	22
Article 36 : Obligations militaires.....	22
CHAPITRE III : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	22
Article 37 : Préavis.....	22
Article 38 : Dispense du préavis.....	22
Article 39 : Licenciement et indemnité de licenciement.....	23
Article 40 : Départ à la retraite.....	23
Article 41 : Décès du travailleur.....	24
 TITRE IV : SALAIRES, ACCESSOIRES, CONDITIONS DE TRAVAIL...24	
CHAPITRE I : SALAIRES ET ACCESSOIRES.....	24
Article 42 : Détermnation du salaire.....	24
Article 43 : Retenue sur salaire.....	25
CHAPITRE II : CONDITIONS DE TRAVAIL.....	25
Article 44 : Durée du travail.....	25
Article 45 : Heures supplémentaires.....	25
Article 46 : Congés payés-Majoration pour ancienneté.....	26
Article 47 : Permission exceptionnelle d'absence.....	27
Article 48 : Congés de maternité.....	28
Article 49 : Absence exceptionnelle de longue durée.....	28
Article 50 : Congés de maternité.....	28
Article 51 : Congés de maladie.....	28

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There is a small rectangular stamp with the number '3' inside. To the right, there are more signatures and some scribbles, including one that looks like 'FO' and another that looks like 'na'.

TITRE V : HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....	29
CHAPITRE I : SOINS MEDICAUX HYGIENE ET SECURITE.....	29
Article 52 : Soins médicaux.....	29
Article 53 : Mesures d'hygiène et sécurité.....	29
Article 54 : Organisation des mutuelles.....	29
Article 55 : Equipements de protection.....	30
 TITRE VI : DISCIPLINE.....	 30
CHAPITRE I : DISCIPLINE ET SANCTIONS.....	30
Article 56 : Discipline et sanctions.....	30
 TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES.....	 30
CHAPITRE I : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES.....	30
Article 57 : Prime d'ancienneté.....	30
Article 58 : Indemnité du périmètre urbain ou de transport.....	30
Article 59 : Gratification-13 ^{eme} mois- Prime exceptionnelle.....	31
Article 60 : Prime d'interim.....	31
Article 61 : Prime de panier.....	31
Article 62 : Prime de caisse ou billetage.....	32
Article 63 : Prime d'assiduité.....	32
Article 64 : Prime de production/embarquement/rendement/bilan et autres...32	
Article 65 : Prime de responsabilité.....	32
Article 66 : La prime de médaille d'honneur du travail.....	32
Article 67 : Logement du travail.....	33



CHAPITRE II : AUTRES DISPOSITIONS.....33

Article 68 : Transport en cas de déplacement.....33

Article 69 Clubs et associations sportives.....34

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES.....35

CHAPITRE I : DISPOSITIONS FINALES.....35

Article 70 :.....35

Article 71 :.....35

Article 72 : *Barème de salaire*35

Article 73 : Mise en application.....35

A m

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a central stamp with the number 5.

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES
D'EXPLOITATION, DE TRANSFORMATION DE PRODUITS FORESTIERS ET
ACTIVITES ANNEXES**

Entre

Le Groupement de la Filière Bois du Cameroun (GFBC), BP 495 Yaoundé

d'une part,

et

- La Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC), BP 12097 Yaoundé ;
- La Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), BP 3279 Yaoundé ;
- La Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun (CTUC), BP 12232 Yaoundé ;
- L'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC), BP 6383 Yaoundé ;
- La Confédération Camerounaise du Travail (CCT), BP 221 Yaoundé ;
- L'Union des Syndicats libres du Cameroun (USLC)

d'autre part,

Et sous la présidence de Monsieur YAPELE Raymond, Administrateur Principal du Travail, Inspecteur des services n°1, représentant Monsieur le Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale,

Il a été convenu ce qui suit :

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink, some of which are crossed out with diagonal lines. In the center, there is a rectangular stamp with the number '6' inside. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing to be initials or full names.

TITRE I- DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 : Objet

1. La présente convention collective dénommée « **Convention Collective Nationale des Entreprises d'Exploitation, de Transformation des Produits Forestiers et Activités Annexes** » règle les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs dans les entreprises d'exploitation, de transformation des produits forestiers et activités annexes sur le territoire de la République du Cameroun, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. La présente convention collective ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords d'établissements, pourvu que ceux-ci comportent des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.

Article 2 : Champ d'application

La présente convention s'applique aux entreprises des branches d'activités comprenant notamment :

- les entreprises d'exploitation forestière ;
- les entreprises forestières effectuant leur propre transport et transit ;
- les entreprises de transformation de bois (scieries, déroulage, contreplaqués, menuiseries) ;
- les entreprises de sylviculture ;
- Les employés de maison et autres personnels domestiques recrutés et payés par les entreprises des branches d'activités concernées ;
- l'ensemble des travailleurs des entreprises définies ci-dessus, quelle que soit leur activité propre ;
- Les tacherons ou entreprises de sous-traitance agréées aux activités forestières et activités annexes (inventaire, sylviculture, traitement des bois, etc.) ;

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

[A small rectangular stamp with the number 7 inside]

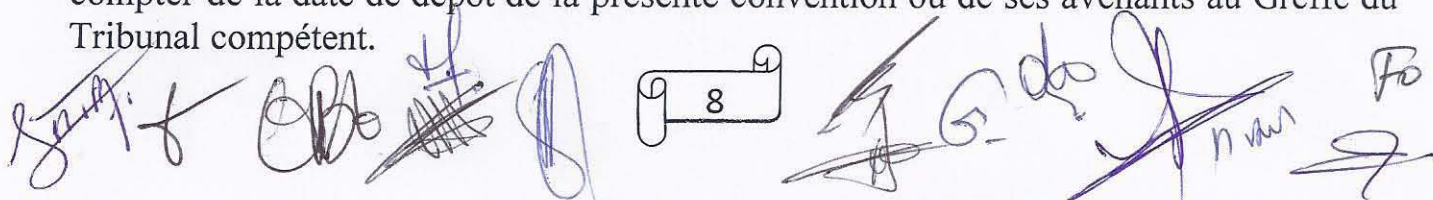
CHAPITRE II : ADHESION, REVISION, MODIFICATIONS, DENONCIATION, PUBLICITE

Article 3 : Adhésion

1. Toute organisation syndicale de travailleurs ou d'employeurs prise individuellement, qui n'est pas partie prenante à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les formes et aux conditions définies par la réglementation en vigueur.
2. Cette adhésion prend effet à compter du jour de la notification de son adhésion.
3. La partie adhérente ne peut toutefois pas demander la révision ou la modification de la présente convention, ni la dénoncer ; elle ne peut que procéder au retrait de son adhésion.
4. Les organisations signataires peuvent faire une place à la partie adhérente dans la commission ou organismes paritaires prévus dans la convention (12) douze mois après son adhésion.

Article 4 : Révision et modifications

1. La présente convention peut être révisée ou modifiée par la commission mixte paritaire prévue par la réglementation en vigueur soit sur l'initiative du Ministre chargé des questions de travail, soit à la demande des organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs intéressées.
2. La demande de révision doit être faite par lettre recommandée par la partie qui en prend l'initiative au Ministre chargé des questions de travail qui en informe les autres parties intéressées.
3. Cette demande de révision doit indiquer les dispositions mises en cause et doit être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.
4. Pendant toute la durée des discussions de la révision ou de la modification suggérée, ainsi que pendant les périodes nécessaires pour l'exécution éventuelle de la procédure légale de conciliation, les parties s'engagent à respecter strictement les accords réciproques découlant de la présente convention.
5. Aucune demande de révision ou de modification émanant des organisations professionnelles ne peut être faite avant l'expiration d'un délai de (03) trois ans à compter de la date de dépôt de la présente convention ou de ses avenants au Greffe du Tribunal compétent.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a rectangular stamp with the number '8' inside. To the right of the stamp, there are more signatures and some handwritten notes, including the word 'Fo'.

Article 5 : Dénonciation

1. Si les pourparlers tendant à la révision ou à la modification n'ont pu aboutir dans un délai d'un an suivant l'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus, chacune des parties contractantes a la possibilité de dénoncer la présente convention par un acte écrit soumis aux formalités de dépôt et de notification définies par la réglementation en vigueur.
2. La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration d'un délai de (03) trois mois suivant la date de dépôt et de notification de l'acte.
3. Les parties signataires s'engagent formellement à ne pas recourir ni à la grève, ni au lock-out à propos des points mis en cause et ce, pendant toute la durée des négociations.
4. De toutes les façons, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application des dispositions nouvelles.

Article 6 : Publicité

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera mis à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

En outre, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes, et avenants, sera remis à la disposition des délégués du personnel et un autre au Comité de Santé et de Sécurité au Travail.

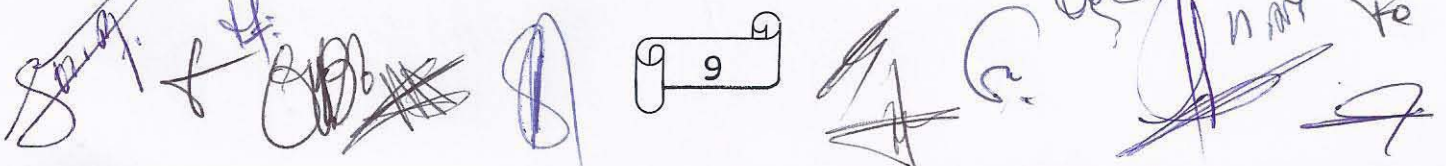
CHAPITRE III : AVANTAGES ACQUIS, DIALOGUE SOCIAL ET CONCERTATION

Article 7 : Avantages acquis

La présente convention maintient les avantages acquis à titre individuel ou collectif par les travailleurs. Cependant, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés dans l'entreprise pour le même objet à la suite des usages d'une convention particulière ou d'un statut particulier.

Article 8 : Dialogue social et concertation

1. Les organisations signataires témoignent de leur volonté de rechercher toute possibilité d'examen en commun des différends collectifs de travail et de faciliter ainsi leurs solutions sur le plan de l'entreprise.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a rectangular stamp with the number '9' inside. To the right of the stamp, there are more signatures and some faint, illegible markings.

2. Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent user de tous les moyens en leur pouvoir avant de recourir à la procédure légale en matière de règlement des différends collectifs de travail.
3. Les relations des parties doivent également reposer sur un engagement mutuel à veiller au respect des personnes, des biens, des libertés d'expression, d'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la profession caractérisés par leurs engagements de service.
4. Les différends individuels de travail peuvent être réglés à l'intérieur de l'entreprise. Pour ce faire, le travailleur peut se faire assister par un ou plusieurs délégués du personnel de son choix, et en cas d'accord, celui-ci sera consigné dans le registre de doléances. En cas d'échec, la procédure légale peut être engagée.
5. Les différends individuels et collectifs de travail sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 9 : Arbitrage

Tous les différends collectifs nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE IV : DEPOT – PUBLICATION

Article 10 : Condition de dépôt et publication

Les conditions de dépôt et publication de la présente convention sont fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE I : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Article 11 : Droit syndical, libertés d'opinion et d'expression

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à une association ou à un groupement professionnel constitué(e), conformément à la législation en vigueur.

2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une association ou à un syndicat professionnel, non plus que les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales du travailleur pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, l'avancement ou le licenciement.
3. Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression ni contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre de telle ou telle organisation syndicale.
4. L'exercice du droit syndical ne doit, en aucun cas, porter atteinte à la bonne marche de l'entreprise et ne saurait avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.
5. Les parties contractantes s'engagent, chaque fois que cela est de la nature à améliorer les relations professionnelles, à nouer le dialogue sans que cela puisse porter atteinte, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions et prérogatives reconnues au délégué du personnel par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12 : Autorisations d'absence pour activités syndicales

1. Chaque fois qu'un travailleur, qu'il soit responsable ou non au sein d'un bureau syndical est appelé à participer à une réunion syndicale ou à une commission paritaire décidée entre l'employeur et l'organisation syndicale, il appartient à l'employeur et au syndicat des travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée, etc.) il convient de faciliter cette participation.
2. Le syndicat concerné est tenu d'informer deux jours ouvrables à l'avance et par écrit, l'employeur de la participation des travailleurs concernés à ces réunions et de s'efforcer à réduire au minimum la gêne que leur absence apporte à la marche normale du travail.
3. Le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif suivant l'horaire normal de l'entreprise ; il n'est pas récupérable et ne peut être déduit du congé annuel, dans la limite de dix-huit (18) jours par an à raison d'un responsable syndical ou travailleur syndiqué pris individuellement par entreprise.
4. La participation des responsables syndicaux au règlement d'un conflit collectif de travail est considérée comme temps de travail et rémunérée par l'employeur du responsable syndical concerné. Cette rémunération s'effectue à raison d'un responsable syndical par entreprise et dans la limite de dix-huit (18) jours par an.
5. Des autorisations exceptionnelles d'absences payées peuvent être accordées aux responsables syndicaux sur requête de leur organisation syndicale, à raison d'un

responsable syndical par entreprise et dans la limite de dix-huit (18) jours par an, dans les cas suivants :

- Participation aux réunions statutaires de leur organisation ;
- Participation à des stages et aux séminaires de formations syndicales ;
- Missions, autres réunions et activités syndicales.

Article 13 : Permanent Syndical

1. Le travailleur ayant déjà acquis dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à deux ans et qui aura été mandaté par une organisation syndicale légalement reconnue pour remplir les fonctions de « permanent syndical » est mis en disponibilité et devra à l'expiration de son mandat réintégrer son ancienne entreprise.
2. La demande de réintégration du travailleur doit être présentée soit directement par lui-même, soit en son nom par l'organisation syndicale à laquelle il appartient, au plus tard trois (03) mois avant l'expiration de son mandat syndical.
3. A l'issue de la suspension du contrat qui ne doit pas excéder cinq (05) ans, éventuellement renouvelable une fois, le travailleur est repris à la catégorie correspondant à sa précédente qualification professionnelle, et l'employeur lui confie dans la mesure du possible, des tâches de niveau correspondant.
4. La suspension du contrat prévue au présent article ne saurait, en aucun cas, excéder dix (10) ans. Au-delà de cette limite, le contrat de travail est résilié de plein droit.

Article 14 : Responsables syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent l'utilité d'un encadrement de qualité des travailleurs, pour l'instauration et le maintien de saines relations professionnelles. Dans ce but, l'employeur s'engage à s'abstenir de toute discrimination vis-à-vis du ou des responsables syndicaux en service dans l'entreprise du fait de leur qualité. En outre, les parties contractantes s'efforcent mutuellement de coopérer pour le bon accomplissement de la mission desdits responsables.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a stamp with the number 12.

CHAPITRE II : COTISATIONS SYNDICALES

Article 15 : Cotisations syndicales

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il est admis qu'un employeur prélève directement sur le salaire acquis par un travailleur relevant de son autorité le montant des cotisations syndicales ordinaires dues par ce dernier, à charge d'en opérer le reversement immédiat. Pour ce faire, il veillera à adresser mensuellement un chèque et le double de la liste des cotisations à l'organisation syndicale désignée par les travailleurs concernés.

CHAPITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL

Article 16 : Election

Les élections des délégués du personnel sont organisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 : Exercice des fonctions

1. Les attributions des délégués du personnel, les modalités d'exercice de leur fonction, ainsi que la durée de leur mandat, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. La compétence du délégué du personnel s'étend à l'ensemble du collège de l'établissement qui l'a élu.
3. Chaque délégué du personnel continue à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pouvant être différent de l'horaire normal, d'autant que le temps réglementaire réservé à l'exercice de sa fonction est inclus dans cet horaire.
4. Le temps réglementaire réservé à l'exercice des fonctions des délégués du personnel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
5. Pour bénéficier de ce temps :
 - A l'extérieur de l'établissement, le délégué du personnel doit, sauf cas d'extrême urgence, prévenir son employeur au moins 48 heures à l'avance ;
 - A l'intérieur de l'établissement, le délégué du personnel ne peut se déplacer que muni d'une autorisation de son responsable hiérarchique. De même, pour prendre contact avec un autre travailleur, il doit en informer le responsable hiérarchique de celui-ci.

6. En aucun cas, le temps accordé aux délégués du personnel pour l'accomplissement de leur mission ne peut être reporté sur le mois suivant, ni faire l'objet d'une quelconque compensation ou indemnité.
7. Le délégué du personnel ne peut faire l'objet d'un traitement particulier en raison de sa fonction. Il ne peut notamment solliciter l'octroi d'avantages particuliers ou prétendre à un changement d'emploi en invoquant sa qualité de délégué du personnel.

Article 18 : Protection du contrat de travail

1. L'exercice de la fonction de délégué du personnel ne peut constituer une entrave à l'évolution normale de sa carrière professionnelle. En outre, le délégué du personnel ne peut, par son action, porter entrave à la bonne marche de l'entreprise.
2. Le délégué du personnel ne peut être muté dans une autre localité ou établissement à titre définitif ou temporaire, pendant la durée de son mandat, sans son accord préalable, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
3. Le délégué du personnel qui accepte une mutation perd sa qualité de délégué, mais conserve le bénéfice de la protection qui lui est octroyée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
4. Les délégués du personnel, les candidats aux fonctions de délégué du personnel, ceux arrivés au terme de leur mandat bénéficient de la protection prévue par la législation en vigueur.
5. Ne peuvent être déplacés de leur établissement, les candidats dès le dépôt de candidature, et jusqu'à la proclamation des résultats des élections, selon la procédure réglementaire en vigueur.
6. Un délégué du personnel déplacé pour raisons de service d'un établissement à un autre dans l'entreprise sur son accord devant l'Inspecteur du Travail conserve sa protection légale pendant (6) mois, bien que n'exerçant plus ses fonctions de délégué du personnel conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 19 : Panneaux d'affichage et local de travail des délégués du personnel

1. Des panneaux d'affichages doivent conformément à la réglementation en vigueur être réservés dans chaque établissement aux communications des délégués du personnel et des organisations syndicales. Ils sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit le plus proche possible de la sortie du personnel.

2. Les communications sont limitées aux convocations de réunions et ne comportent d'autres indications que le lieu, l'heure, l'ordre du jour, le nom, la qualité de leurs auteurs. Elles ne peuvent concerner que les questions strictement professionnelles et syndicales. Elles doivent être préalablement communiquées à la direction de l'établissement pour accord et visa.
3. Aucun document ne peut être affiché, aucune inscription ne peut être faite en dehors de ce panneau d'affichage.
4. Les panneaux d'affichage sont ouverts à la direction dans les conditions fixées ci-dessus pour toute communication qu'elle juge utile de porter à la connaissance du personnel.
5. L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local aménagé nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I : DEFINITION ET EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20 : Définition

Au sens de la présente convention, le contrat de travail est tel que défini par les textes en vigueur.

Article 21 : Engagement – Embauche

1. Les travailleurs sont engagés individuellement, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.
2. Lorsqu'il est écrit, le contrat de travail peut être constaté par une lettre d'engagement ou par une fiche en double exemplaire signée par les deux parties et dont une copie est donnée au travailleur concerné, comportant notamment les indications suivantes :
 - Les noms, prénoms, sexe, date et lieu de naissance, nationalité du travailleur ;
 - La situation familiale ;
 - La date de la prise d'effet du contrat ou de l'engagement ;
 - Eventuellement, les diplômes ou certificat de travail ;
 - La nature de l'emploi tenu, la catégorie professionnelle et l'échelon attribués au travailleur ;

- Le montant du salaire de base catégoriel, les primes éventuelles et autres avantages éventuellement alloués au travailleur ;
- Le lieu de l'embauche ;
- Le lieu de résidence habituelle ;
- La durée de la période d'essai, si celle-ci est prévue au contrat.

3. La visite médicale d'embauche doit être faite, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 22 : Période d'essai

La période d'essai est constatée et exécutée selon les formes et conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 23 : Promotion interne

1. En cas de poste vacant dans son entreprise, l'employeur fait appel en priorité aux travailleurs en service dans l'établissement et ayant des aptitudes à s'intégrer et à s'adapter aux nouvelles fonctions. Il informe le personnel par voix d'affichage, de la disponibilité du ou des postes à pouvoir. En cas de pluralité de postulants, l'employeur peut recourir à des épreuves professionnelles pour arrêter son choix.
2. La durée de la période probatoire pendant laquelle le travailleur occupe le poste vacant sera déterminée d'accord parties en fonction de la spécificité du poste.
3. Lorsque l'essai de promotion est jugé concluant, le travailleur est reclassé dans la catégorie correspondant au nouvel emploi, avec toutes les conséquences de droit.
4. Dans le cas contraire, le travailleur réintègre son poste d'origine.
5. Dans tous les cas, le travailleur perçoit pendant la période d'essai une indemnité compensatrice égale à la différence entre le salaire des échelons « A » des deux catégories.

Article 24 : Formation professionnelle et camerounisation des emplois

1. La formation continue est un moyen par lequel l'employeur vise à réduire l'écart entre l'acquis et le requis par l'amélioration des connaissances et des capacités du travailleur, en vue d'accroître son efficacité, la productivité de l'entreprise et la condition du travailleur.

2. La formation interne continue est à la charge de l'employeur. Des sessions de formation, des séminaires ou des stages sont organisés par l'employeur, au Cameroun ou à l'étranger en fonction des besoins de l'entreprise.
3. Le travailleur en formation, séminaire ou stage, est considéré comme étant en service. A ce titre, il continue à percevoir sa rémunération.
4. Le travailleur ayant acquis une expérience complémentaire, une formation continue sur le tas ou un diplôme supplémentaire pourra, dans la mesure du possible et conformément aux impératifs de l'exploitation, accéder à un poste correspondant à ses capacités nouvelles.
5. Les employeurs peuvent en retour reclasser leurs travailleurs formés aux catégories de la classification de la présente convention ou la classification nationale type.
6. Les employeurs s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre dans leurs entreprises respectives une politique effective et diligente de camerounisation des emplois conformément aux orientations du Gouvernement.

Article 25 : Classification professionnelle

Les travailleurs sont classés dans la catégorie définie par la classification professionnelle annexée à la présente convention.

Article 26 : La commission paritaire de classement

1. Les contestations individuelles portant sur la classification professionnelle du travailleur sont présentées à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.
2. L'employeur doit donner une suite par écrit au travailleur dans un délai de (30) trente jours. Si cette réponse ne donne pas satisfaction au travailleur, celui-ci peut saisir la commission paritaire de classement soit directement, soit par l'intermédiaire d'un délégué du personnel.
3. Quelle que soit la voie d'introduction, la demande doit être faite par écrit et déposée auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort, Président de la commission de classement composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs de la profession, désignés par les organisations syndicales concernées.
4. La commission fixe la catégorie dans laquelle est classé le poste occupé par le travailleur et prend une décision dans ce sens. Au cas où elle attribue un nouveau

classement au travailleur, le nouveau salaire catégoriel échelonné ne saurait être inférieur à l'ancien salaire.

5. La commission se réunit à la diligence de son Président et se prononce obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de dépôt de la requête.
6. La décision est prise à la majorité des voix des membres de la commission, le Président(e) prenant part au vote. Elle est consignée dans un procès verbal motivé qui doit être signifié aux parties dans un délai de (15) quinze jours francs.
7. Lorsque les parties n'acceptent pas la décision, il en est fait mention au procès-verbal. La partie contestante dispose alors d'un délai de (15) quinze jours francs pour engager la procédure de règlement individuel de travail.
8. Dans tous les cas où la décision est favorable au travailleur, elle prend effet pour compter de la date de dépôt de la requête.
9. Pendant cette période, l'employeur ne peut prononcer le licenciement de ce travailleur, sauf cas de faute lourde ou de fermeture d'établissement.

Article 27 : Avancement en échelon

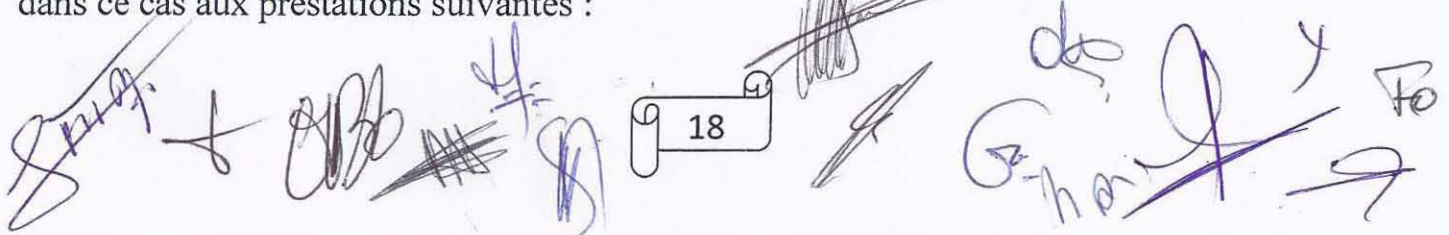
1. L'avancement du travailleur dans l'entreprise se fait par le mérite, les expériences acquises, la formation professionnelle ou l'ancienneté.
2. Le changement d'échelon dans la catégorie compte tenu de l'ancienneté, s'effectue dans un délai maximal de trois (3) ans.

Article 28 : Frais de mission occasionnelle

En cas de déplacement pour une mission occasionnelle, les indemnités allouées aux travailleurs seront négociées à l'intérieur de chaque entreprise entre l'employeur et les délégués du personnel.

Article 29 : Déplacement (supérieur à 2 mois et inférieur à 1 an)

Le travailleur peut être appelé à travailler, pour les besoins de service pour une durée supérieure à 2 mois et inférieure à un an, sur un lieu autre que celui d'embauche. Il a droit dans ce cas aux prestations suivantes :

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a rectangular stamp with the number '18' inside. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including what appears to be a signature and some initials.

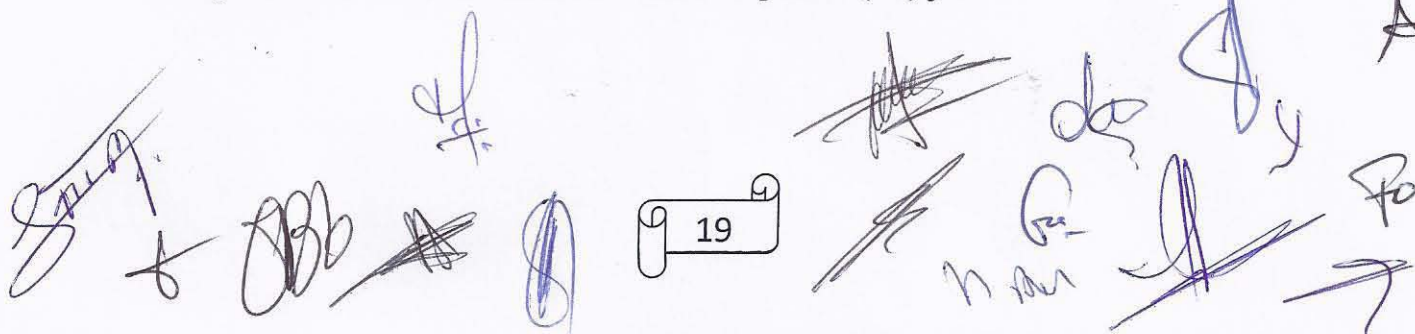
- Le logement dans les conditions prévues par les dispositions du Code du Travail ou une indemnité compensatrice ;
- Au cas échéant la ration des vivres conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- Dans ce cas, le travailleur bénéficiera tous les quatre (4) mois d'une semaine pour rendre visite à sa famille restée au lieu de résidence habituel. Pour ce faire, le transport s'effectue aux frais de l'employeur.

Article 30 : Mutation (déplacement supérieur à 1 an)

1. Une mutation est un changement du lieu d'exécution du contrat de travail entraînant une modification substantielle ou non de celui-ci, tel que régi par les dispositions légales et réglementaires.
2. Tout déplacement pour une durée supérieure ou égale à un an est régi par les dispositions du Code de Travail et des textes réglementaires en vigueur.
3. Pour tout déplacement pour une durée supérieure ou égale à un an, le travailleur a droit aux prestations suivantes :
 - logement conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
 - le cas échéant, la ration des vivres conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
 - Le transport pour lui-même, sa famille et ses bagages conformément aux dispositions du Code de Travail et des textes réglementaires en vigueur.

Article 31 : Evacuation du logement

1. Le logement est fourni au travailleur dans les cas et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. En cas de rupture du contrat de travail, sans que le délai de préavis ait été respecté, le travailleur installé dans le logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais fixés ci-après :
 - En cas de notification du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du délai de préavis ;
 - En cas de rupture du contrat de travail sans que le délai de préavis n'ait été respecté : évacuation dans un délai de quinze (15) jours.



3. Dans tous les cas cités plus haut, le transport suivant l'évacuation du logement du travailleur est à la charge de l'employeur jusqu'au lieu de résidence habituelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE II : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 32 : Maladies et accidents non imputables au travail

1. Le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus par le Code du Travail.
2. Le travailleur bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, au moment de la suspension du contrat de travail pour maladie ou accident non imputable au travail, du régime indemnitaire comprenant obligatoirement les éléments suivants : salaire de base, prime d'ancienneté, et le cas échéant l'indemnité de logement et l'indemnité de transport :

Moins de 12 mois	1 mois
Entre 12 mois et 5 ans	3 mois
Plus de 5 ans	5 mois

3. En cas de pluralité d'absences pour maladie(s) ou accident(s) non imputables au travail au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder cinq (05) mois.

Article 33 : Les congés techniques

Les travailleurs sont mis en congés techniques selon les formes prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 34 : Le repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire et doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 35 : Accidents de travail et maladies professionnelles

Lorsque, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, le travailleur subit une réduction de ses capacités à titre définitif, l'employeur devra, afin d'éviter le licenciement, lui proposer un emploi en rapport avec les capacités résiduelles constatées par le certificat médical de reprise de travail. Le travailleur est alors rémunéré au taux du nouvel emploi.

Article 36 : Obligations militaires

Le travailleur ayant quitté l'entreprise pour accomplir ses obligations militaires reprend son travail dans son ancienne catégorie et bénéficie des augmentations éventuelles de salaires pendant la suspension de son contrat.

CHAPITRE III : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37 : Préavis

1. Les conditions et la durée du préavis sont fixées par les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles en vigueur.
2. La base de calcul de l'indemnité compensatrice du préavis est le salaire brut moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement.

Article 38 : Dispense du préavis

1. En cas de démission avec offre de prestation de préavis, l'employeur a la faculté de dispenser le travailleur de tout ou partie du préavis en lui versant une indemnité pour la partie du préavis non effectué. La base de calcul est le salaire brut moyen des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement.
2. Pendant la durée du préavis, et en vue de rechercher un autre emploi, le travailleur licencié ou démissionnaire bénéficie de deux (2) jours de liberté par semaine pris à son choix globalement ou heure par heure et payés à plein salaire.

Article 39 : Licenciement et indemnité de licenciement

1. En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde, le travailleur permanent, ayant acquis une ancienneté d'au moins deux (2) ans de service continu dans l'entreprise, bénéficie d'une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.
2. Cette indemnité est égale pour chaque année de présence continue dans l'entreprise à :
 - 35% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois, pour les salariés avec une ancienneté de 2 à 20 ans ;
 - 40% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois, pour les salariés avec une ancienneté de 20 ans et plus,

ceux-ci s'entendant de l'ensemble des éléments de rémunération y compris les gratifications mais, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires telles l'indemnité de déplacement, de transport, de logement.

Article 40 : Départ à la retraite

1. L'âge limite de départ à la retraite est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. L'admission à la retraite constitue un cas normal de cessation du contrat de travail à l'égard du travailleur.
3. Le travailleur admis à faire valoir ses droits à la retraite doit être notifié de cette situation dans un délai minimum de 6 mois et bénéficie d'une prime de fin de carrière égale pour chaque année de présence continue dans l'entreprise de 40% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois.
4. Cette prime est également due en cas de retraite anticipée.
5. En cas de départ à la retraite, le transport suivant l'évacuation du logement du travailleur est à la charge de l'employeur jusqu'au lieu de résidence habituelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 41 : Décès du travailleur

1. En cas du décès du travailleur, le salaire et toutes les indemnités acquises par lui à la date du décès reviennent de plein droit à ses ayants-droit.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]

22

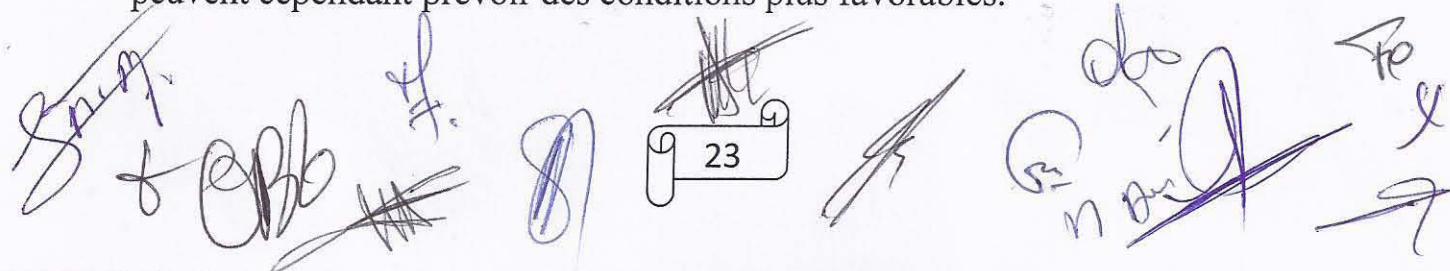
2. Il est alloué également une indemnité de décès égale à la prime de fin de carrière.
3. L'employeur assure la fourniture d'un cercueil, du nécessaire pour l'habillement et le transport de la dépouille du travailleur du lieu d'embauche au lieu d'inhumation choisi par la famille sur le territoire national du Cameroun.
4. L'employeur assure également la fourniture d'un cercueil pour la femme et les enfants déclarés vivant avec le travailleur sur le site forestier.
5. L'entreprise sera représentée aux obsèques du travailleur par une délégation de travailleurs désignée par l'employeur. L'entreprise assurera les frais de transport et de séjour.

TITRE IV : SALAIRES, ACCESSOIRES, CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I : SALAIRES ET ACCESSOIRES

Article 42 : Détermination du salaire

1. La détermination et le paiement des salaires obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Les salaires sont fixés en fonction de l'emploi occupé par le travailleur, conformément à la classification professionnelle et aux grilles des salaires définis en annexe.
3. Les accessoires de salaire comprennent :
 - Prime d'ancienneté ;
 - Indemnité de transport ;
 - Indemnité de logement ;
 - Et diverses autres primes professionnelles créées par des textes particuliers pris d'accord partie (caisse ou billetterie, assiduité, production/embarquement/rendement/et autres).
4. Les grilles de salaire sont révisables tous les trois (3) ans dans le cadre du processus de révision de la Convention Collective (cf. article 4, alinéa 5 du présent document). Les contrats individuels de travail ou les accords d'établissement peuvent cependant prévoir des conditions plus favorables.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a rectangular stamp with the number '23' inside. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including what appears to be a signature and some initials.

Article 43 : Retenue sur salaire

En dehors des dispositions existantes dans la législation et réglementation en vigueur, aucune retenue d'aucune sorte ne peut être opérée sur le salaire du travailleur.

CHAPITRE II : CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 44 : Durée du travail

1. Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, la durée du travail est répartie sur l'ensemble des entreprises des branches d'activités concernées et établie ainsi qu'il suit:
 - 48 heures par semaine pour les établissements appartenant au secteur primaire
 - 40 heures par semaine pour ceux relevant du secteur secondaire.
2. Tout changement aux horaires habituels de travail pratiqués dans l'entreprise doit faire l'objet d'une demande d'autorisation préalable adressée à l'Inspection du Travail du ressort.

Article 45 : Heures supplémentaires

1. Les modalités d'exécution et la rémunération des heures supplémentaires sont définies par des dispositions légales et réglementaires.
2. Si pour des raisons exceptionnelles, des heures supplémentaires sont effectuées, elles sont rémunérées, calculées et payées distinctement sur la fiche de paie.

Article 46 : Congés payés – Majoration pour ancienneté

1. Le travailleur bénéficie des congés payés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sauf clauses plus favorables des contrats individuels.
2. Le congé a un caractère obligatoire aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur. Il est conçu pour permettre au travailleur de se reposer. Il doit être effectivement pris et ne doit en aucun cas donner lieu à une indemnité compensatrice durant l'exercice du contrat de travail.
3. Les mères salariées bénéficient en outre d'une majoration de trois (3) jours ouvrables par enfant de moins six (6) ans inclus à la date de départ en congé.

4. Le congé annuel est pris en principe une seule fois par an, toutefois des accords individuels peuvent permettre :
- Des congés fractionnés à condition qu'une de ces fractions ait au moins une durée de douze (12) jours ouvrables continus.
 - L'imputation sur les congés annuels des permissions exceptionnelles d'absence non payées.
 - La fixation des modalités particulières concernant la répartition des congés tels que le report des congés en totalité ou en partie d'une année sur l'autre dans les limites prévues par la législation et réglementation en vigueur.
5. Sauf dispositions plus favorables des contrats de travail individuels, l'indemnité de congé payé est égale à une fraction de la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de la période de référence.
6. La durée des congés est de 1,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Toutefois la durée des congés est fixée par l'entreprise compte tenu de l'ancienneté du travailleur, conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté	Nombre de jours de majoration (bonification)	Total des jours ouvrables de congé
De la 1 ^{ère} à la 5 ^{ème} année incluse	-	18
De la 6 ^{ème} à la 10 ^{ème} année incluse	3	18 + 03 = 21
De la 11 ^{ème} à la 15 ^{ème} année incluse	6	18 + 06 = 24
De la 16 ^{ème} à la 20 ^{ème} année incluse	9	18 + 09 = 27
De la 21 ^{ème} à la 25 ^{ème} année incluse	12	18 + 12 = 30
De la 26 ^{ème} à la 30 ^{ème} année incluse	15	18 + 15 = 33
De la 31 ^{ème} à la 35 ^{ème} année incluse	18	18 + 18 = 36
De la 35 ^{ème} à la 40 ^{ème} année incluse	21	18 + 21 = 39

7. Les délais de route doivent être accordés au travailleur à la suite d'une entente directe avec l'employeur. Leur durée ne peut excéder sept (7) jours et ne sont pas payés.
8. Les jours fixés sont exclus de la durée normale du congé payé et ne peuvent que prolonger la durée de celui-ci.

Article 47 : Permission exceptionnelle d'absence

1. Les autorisations spéciales d'absence sont accordées aux travailleurs régis par la présente convention à l'occasion d'événements familiaux et sociaux touchant leurs propres foyers, dans les circonstances et conditions suivantes :

Mariage du travailleur (se)	5 jours ouvrables
Décès du conjoint (e)	5 jours ouvrables
Décès de l'enfant, du père, de la mère du travailleur (se)	5 jours ouvrables
Congés de paternité	3 jours ouvrables
Mariage de l'enfant du travailleur (se)	2 jours ouvrables
Décès du beau père, belle mère du travailleur (se)	2 jours ouvrables

2. Seul un beau-père et une belle-mère sont pris en compte pour toute la carrière dans l'entreprise.
3. Les autorisations sont à prendre au moment où se produit l'évènement qui les justifie.
4. Les pièces justificatives desdits événements seront présentées à l'employeur dans un délai maximum de 45 jours suivants l'évènement familial.
5. Dans la limite de douze (12) jours ouvrables par an, ces permissions ne font l'objet d'aucune retenue sur le salaire des travailleurs.

Article 48 : Congés sans solde – absences exceptionnelles non payées

A titre exceptionnel et sur justification, l'employeur peut accorder aux travailleurs qui ont épuisé leur droit aux congés avec solde, des vacances sans solde sans que le total puisse excéder 30 jours par an.

Article 49 : Absence exceptionnelle de longue durée

1. Tout travailleur désireux de se mettre en absence de longue durée pour des raisons de formation professionnelle, doit formuler une demande justifiée adressée à son employeur six mois avant la date prévue pour la cessation du travail.
2. A cette date, le travailleur quitte l'entreprise sans que le préavis lui soit opposé. Cette absence de longue durée ne peut excéder trois (3) ans.

3. A son retour, l'employeur lui propose un emploi, dans la mesure des possibilités de l'entreprise et en fonction de sa nouvelle compétence, avec maintien de son ancienneté antérieurement acquise.
4. La période d'absence ne compte pas dans le calcul de son ancienneté.

Article 50 : Congés de maternité

Le congé de maternité des femmes salariées est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 51 : Congés de maladie

Les congés de maladie non imputables au travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

TITRE V : HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE I : SOINS MEDICAUX, HYGIENE ET SECURITE

Article 52 : Soins médicaux

1. Sur les sites forestiers (exploitations et scieries), les travailleurs, leurs conjoints et les enfants déclarés bénéficient des soins médicaux fournis par l'employeur à titre gratuit.
2. Dans les centres urbains, les travailleurs, leurs conjoints et les enfants déclarés bénéficient de la gratuité des consultations auprès des Médecins agréés par l'employeur.
3. Dans les infirmeries, les soins sont réservés aux travailleurs.

Article 53 : Mesures d'hygiène et sécurité

1. Les employeurs doivent veiller tout particulièrement au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans leurs entreprises, conformément à la législation en vigueur. Dans le cadre de la commission d'hygiène et de sécurité au travail, employeurs et travailleurs s'efforceront de fixer toutes mesures permettant d'améliorer la sécurité dans leurs entreprises.

2. De leur côté, les organisations syndicales de travailleurs et les délégués du personnel s'efforceront de développer l'esprit de sécurité chez les travailleurs.
3. Une commission d'hygiène et de sécurité doit être organisée au sein de chaque entreprise conformément aux textes en vigueur.

Article 54 : Organisations des mutuelles

Pour une meilleure protection des travailleurs, les parties reconnaissent la nécessité de créer un organisme mutualiste au sein des entreprises avec la participation des travailleurs et celle de l'employeur.

Article 55 : Equipements de protection

L'employeur et le travailleur sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

TITRE VI : DISCIPLINE

CHAPITRE I : DISCIPLINE ET SANCTIONS

Article 56 : Discipline et sanctions

1. Les questions relatives à la discipline et aux sanctions sont réservées pour être incluses dans le règlement intérieur de chaque entreprise conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.
2. Toutefois, il est recommandé aux employeurs d'accorder au travailleur qui se sera fait distinguer à tous égards sur le plan disciplinaire, une prime exceptionnelle récompensant la bonne conduite au sein de l'entreprise tous les deux (02) ans.
3. Dans le souci de participer à la préservation de l'environnement, il est recommandé en outre, qu'il soit fait mention dans le règlement intérieur, de l'interdiction de tout acte de braconnage tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a stamp with the number 28.]

TITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Article 57 : Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est attribuée aux travailleurs conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 58 : Indemnité du périmètre urbain ou de transport

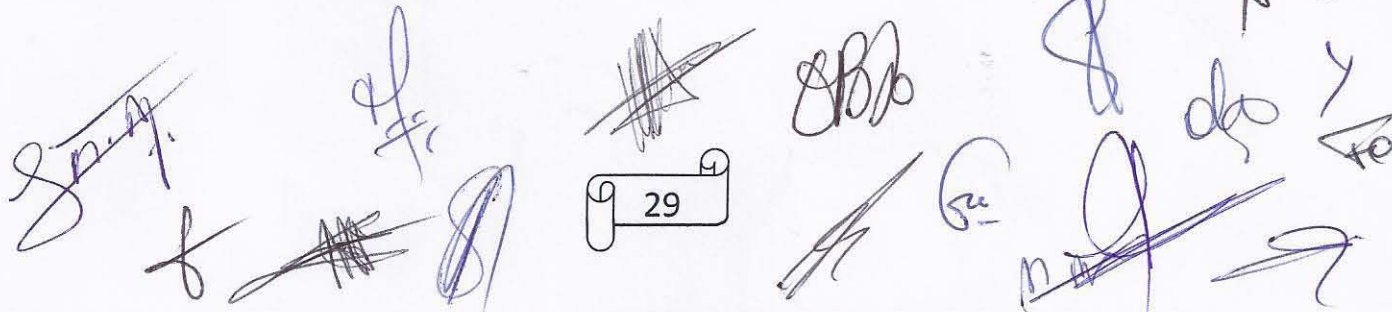
Dans le cas où l'employeur ne fournit pas un moyen de transport personnel ou collectif aux travailleurs de son entreprise, il leur verse une indemnité de participation aux frais de transport de sept cents (700) francs par jour effectif de travail.

Article 59 : Gratification – 13^{ème} mois – Prime exceptionnelle

A la fin de chaque année, en fonction des résultats de l'entreprise, l'employeur décide en concertation avec les Délégués du personnel, de l'opportunité d'octroi d'une gratification, d'une prime exceptionnelle ou d'un 13^{ème} mois au travailleur.

Article 60 : Prime d'intérim

1. Lorsqu'un poste se trouve momentanément vacant, il peut être demandé à un travailleur de catégorie inférieure d'en assumer l'intérim.
2. Dans ce cas, et dans la mesure où cet intérim est supérieur ou égal à dix-huit (18) jours, ce travailleur perçoit une prime d'intérim égale au trois quarts de la différence entre le salaire de l'échelon A de la catégorie du travailleur remplacé et le salaire de l'échelon A de sa catégorie.
3. Ces dispositions ne s'appliquent ni au travailleur d'une catégorie supérieure ou égale à celle du travailleur remplacé, ni aux cadres (catégories X à XII) pour lesquels cette prime est fixée d'accord parties.
4. Le fait pour un travailleur d'occuper momentanément un poste dont le titulaire est absent ne lui donne en aucun cas le droit de réclamer sa titularisation d'office si le poste devient définitivement vacant.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink, some of which are crossed out with diagonal lines. In the center, there is a rectangular stamp with the number '29' inside. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including what appears to be a signature and some scribbles.

Article 61 : Prime de panier

1. Tous les travailleurs effectuant au moins six heures de travail de nuit dans un poste entre 22 heures et 6 heures et ceux travaillant plus de dix heures par jour, bénéficient de la prime de panier distinctement payée sur leur fiche de paie.
2. Le montant de cette prime de panier est de cinq cent (500) FCFA pour les travailleurs des catégories I à VI, et mille (1000) FCFA francs pour les catégories VII et plus.

Article 62 : Prime de caisse ou billettage

1. Une prime de caisse ou de billettage doit être versée au travailleur exerçant une fonction de manipulation d'espèces engageant sa responsabilité pécuniaire. Le montant de cette prime est fixé d'accord parties en rapport avec les sommes manipulées, la fréquence des opérations et les risques encourus.
2. Cette prime n'est pas attribuée lorsque dans les considérations particulières de l'emploi, il est tenu compte de la responsabilité du travailleur.

Article 63 : Prime d'assiduité

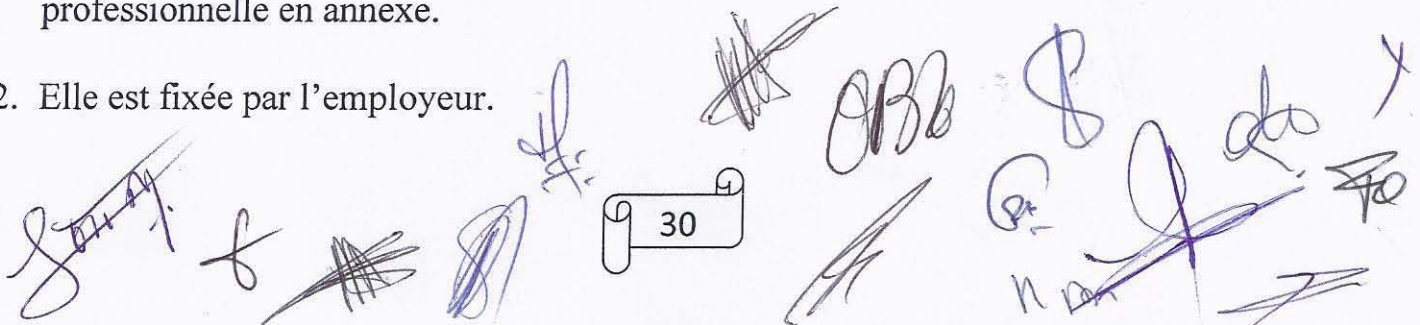
1. Une prime d'assiduité peut être attribuée aux travailleurs pour récompenser leur régularité au travail.
2. Le montant de cette prime est négocié d'accord parties.

Article 64 : Prime de production/embarquement/rendement/bilan/et autres

L'octroi et le calcul de ces primes sont fixés par l'employeur.

Article 65 : Prime de responsabilité

1. La prime de responsabilité doit être attribuée aux travailleurs, assumant l'encadrement d'une équipe ou une responsabilité, telle que définie dans la classification professionnelle en annexe.
2. Elle est fixée par l'employeur.

A collection of handwritten signatures in blue ink, some of which are crossed out with a large 'X'. In the center, there is a small rectangular stamp with the number '30' inside.

Article 66 : La prime de médaille d'honneur du travail

1. Les travailleurs ayant acquis une ancienneté égale ou supérieure à 10, 15 et 25 ans de service ont droit à la médaille d'honneur de travail.
2. L'employeur assure les frais d'achat de la médaille de travail.
3. Il verse à cette occasion au travailleur récipiendaire, une prime spéciale dont le montant est égal à son salaire mensuel brut catégoriel échelonné par médaille.

Article 67 : Logement du travailleur

1. Le logement est fourni au travailleur dans les cas et conditions prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
2. Toutefois, les parties contractantes recommandent la participation des employeurs aux frais de logement des travailleurs non déplacés. Les modalités de cette participation sont fixées par les accords d'établissement.

CHAPITRE II : AUTRES DISPOSITIONS

Article 68 : Transport en cas de déplacement

Les frais de voyage ou de transport sont assurés par l'employeur et à son option dans les cas prévus par la législation et la réglementation en vigueur et dans les conditions suivantes :

A – CLASSE DE PASSAGE

a. Train

Catégories I à VI	2ème classe
Catégories VII à XII	1ère classe

b. Avion

Toutes catégories	Classe touristique
-------------------	--------------------

B – POIDS DES BAGAGES

- a. Pour le transport des bagages, il n'est prévu à la charge de l'employeur que la franchise accordée par la compagnie de transport à chaque titre de transport.
- b. Toutefois, dans les circonstances suivantes :
- Premier voyage du lieu de résidence habituelle ou du lieu de recrutement au lieu d'emploi ;
 - Dernier voyage du lieu d'emploi au lieu de résidence habituelle ou lieu de recrutement ;
 - Cas de mutation :
 - o L'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :
 - 200 kg de bagages pour le travailleur en sus de la franchise ;
 - 100 kg de bagages en sus de la franchise pour son conjoint ;
 - 100 kg de bagages en sus de la franchise pour chacun des enfants légitimes mineurs vivant habituellement avec lui.
- c. Egalement en cas de déplacement à l'intérieur du territoire national et dans les mêmes circonstances qu'au deuxième paragraphe ci-dessus, l'employeur assure au travailleur le transport gratuit de :
- 300 kg de bagages pour le travailleur ;
 - 300 kg de bagages pour son conjoint(e) ;
 - 150 kg pour chacun des enfants mineurs vivant habituellement avec lui.
- Le volume des bagages ne peut être en aucun cas limité.
- d. Le transport des bagages assuré gratuitement par l'employeur en sus de la franchise est effectué par une voie et des moyens autres qu'aériens au choix de l'employeur

Article 69 : Clubs et associations sportives

Les parties contractantes reconnaissent l'importance, pour l'épanouissement des travailleurs et l'amélioration des relations de travail, des activités culturelles, artistiques et sportives. Elles se déclarent en conséquence favorable à la création à l'initiative soit des travailleurs d'une ou de plusieurs entreprises, soit d'une organisation syndicale de travailleurs, de clubs et associations ayant pour objet lesdites activités. La partie patronale s'engage à participer à ces créations au besoin de concert avec les employeurs des autres branches d'activité.

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre I : DISPOSITIONS FINALES

Article 70 :

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions définies par la Convention **Collective Nationale des Entreprises d'Exploitation, de Transformation des Produits Forestiers et Activités Annexes** du 17 mai 2002.

Article 71 :

Pour tout ce qui n'est pas prévu dans la présente convention ou dans toute autre réglementation particulière ayant le même objet et le même champ d'application, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.

Article 72 : Barème de salaire

Dès mars 2013, des majorations sur le salaire actuel seront de l'ordre de 5% (1-6^{ème} catégorie); 3% (7^{ème}- 9^{ème} catégorie); 1% (10^{ème}- 12^{ème} catégorie);

Dès mars 2014, des majorations sur le salaire seront de l'ordre de 1% sur les salaires de 2013 pour (1-6^{ème} catégorie); et 0,5% pour les autres catégories ;

Dès mars 2015, il sera appliqué à toutes les catégories une majoration de l'ordre de 0,5% sur la grille salariale applicable en 2014.

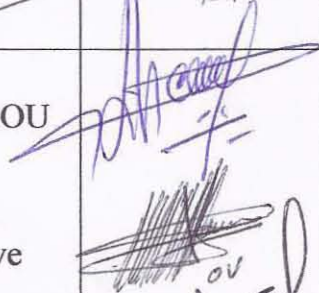
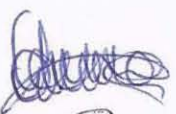
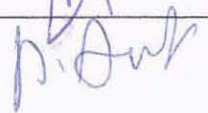

Article 73 : Mise en application

La présente convention entre en application à compter du 1^{er} mars 2013.

Yaoundé, le

25 JAN 2013

LISTE DES SIGNATAIRES

Pour les Employeurs		Pour les Travailleurs	
Jacques DUPANLOUP <i>Délégué du GFBC</i>		<u>CSAC</u> André MAKONG (Porte parole)	
		<u>USLC</u> Didier AFANDA	
Casimir FOUDA Loïc DOUAUD		<u>CSTC</u> J.M. ZAMBO AMOUGOU BAMA Célestin	
Gilbert OKON II Rosine Agnès ONGUENE TSIMI		<u>CTUC</u> Pierre ESSINDI MINKOULOU OVOUNDI ELONG Gustave	
Martin NKOUMOU ZIBI Marc SARRAUTE		<u>UGTC</u> NDENGA DIMALA Pierre Jean Marc MINKONDA	
Olivia GOUETH Blaise KEO		<u>CCT</u> Antoinette EKOAN YEMETIO Dorine	
Blandine OUOGUIA		Pour le Gouvernement Le Président de la Commission  Raymond YAPELE	



CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE NATIONALE DES ENTREPRISES D'EXPLOITATION, DE TRANSFORMATION DES PRODUITS FORESTIERS ET ACTIVITES ANNEXES

La Confédération des Syndicats Autonome du Cameroun (CSAC), la Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC), la Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun (CTUC), l'Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC), la Confédération Camerounaise du Travail (CCT) ont adopté la classification professionnelle des activités exercées sur le territoire du Cameroun. Cette classification répartit tous les travailleurs relevant ou non directement du Code du Travail, douze (12) catégories de la façon suivante :

- Catégories I à VI : Manœuvres - Ouvriers -Employés;
- Catégories VII à IX : Agents de maîtrise - Techniciens et Assimilés ;
- Catégories X à XII : Techniciens supérieurs - Cadres – Ingénieurs

Le détail de cette classification se présente comme suit:

MANŒUVRES – OUVRIERS – EMPLOYES

I. Première catégorie :

A. Définition générale:

Les travailleurs à qui sont confiés les travaux élémentaires n'exigeant ni connaissance professionnelle, ni adaptation.

B. Définition particulière: Manœuvre ordinaire

- Balayeur ;
- Brûleur de déchets ;
- Défricheur/Machetteur ;
- Ecorceur manuel ;
- Enleveur de sciure ;
- Gardien sans rondes ;
- Manœuvre des plantations ;
- Manutentionnaire ;
- Nettoyeur ;
- Porteur ;
- Récupérateur colle ;

- Récupérateur de bande ;
- Récupérateur de placage ;
- Terrassier ;

II. Deuxième catégorie: Manœuvres spécialisés

A. Définition générale:

Travailleurs à qui sont confiés les travaux simples exigeant des connaissances élémentaires, une mise au courant rapide et une adaptation.

B. Définitions particulières

Filière administrative: Employé de la catégorie II

- Agent d'entretien
- Gardien astreint à des rondes
- Planton coursier assurant l'entretien des bureaux ou effectuant la transmission des plis et des courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'Etablissement
- Portier

Filière technique: Manœuvre spécialisé (assistants d'ouvriers)

- Approvisionneur de chaudière
- Assistant ou aide chaudronnier (métaux en feuilles)
- Assistant ou aide débusquage
- Assistant ou aide déligneur
- Assistant ou aide électricien
- Assistant ou aide graisseur
- Assistant ou aide machiniste
- Assistant ou aide mécanicien
- Assistant ou aide pépiniériste
- Assistant ou aide prospecteur
- Assistant ou aide scieur (scies mobiles, Lucas Mill, Mighty Might, Forestor, etc.)
- Assistant ou aide tronçonneur
- Centreur
- Cérémuleur
- Layonneur
- Manœuvre chargé de l'approvisionnement des machines
- Manœuvre de l'entretien des jardins et des cours

- Manœuvre frappeur d'esses
- Manœuvre spécialisé dans certaines opérations simples (le lavage de voitures, assistant ou aide réparateur pneumatiques, treuilliste, assistant ou aide pompiste)
- Mastiqueur
- Trieur déchets

III. Troisième catégorie : Ouvrier- Employé ordinaire

A. Définition Générale

Travailleurs à qui sont confiés des travaux exigeant un minimum d'instruction ou de compétence acquise par la pratique.

B. Définitions particulières :

- **Filière administrative: Employé de la catégorie III**
- Agent Faune
- Aide Abatteur
- Aide bobineur
- Aide compositeur
- Aide cubeur
- Aide déligneur multilames
- Aide ponceur
- Aide presseur
- Aide scieur
- Aide teinturier
- Aide trancheur
- Aide trieur de contreplaqués et placages
- Assistant ou aide déligneur
- Assistant ou aide électricien
- Assistant ou aide graisseur
- Assistant ou aide machiniste
- Assistant ou aide magasinier débutant/Garçon de magasin
- Assistant ou aide mécanicien
- Assistant ou aide pointeur
- Assistant ou aide prospecteur
- Assistant ou aide tronçonneur
- blanchisseur

- Cercleur
- Chef d'équipe des manœuvres spécialisés
- Chef Gardiens
- Classeur
- Coliseur
- Conducteur pré
- Conducteur tracteur agricole
- débardeur
- Déglineur monolame
- doubleur
- Ebouteur
- emballleur
- Empileur/Cariste
- Encolleur
- Enfileur
- Enregistreur
- Equerreur

- **Filière technique: Ouvrier de la catégorie III**
- Garçon de bureau chargé de la distribution des courriers à l'intérieur de l'établissement, de prendre des rendez-vous, de faire attendre les visiteurs et d'assurer la liaison dans les bureaux
- Garçon de bureau chargé de travaux simples de réception du courrier ainsi que de l'établissement des avis de transmissions
- Griffeur bobineur
- Jointeur
- Layonneur
- Machiniste sur scie magnétique à main
- Marqueur
- Opérateur caillebotis
- Opérateur époinçuse
- Opérateur natte
- Opérateur sur machines telles que filtres, scies à métaux
- Poseur face
- Standardiste (1 à 3 lignes)
- Tireur de plans
- Trieur bois débité

IV. Quatrième catégorie : Ouvrier spécialisé.

A. Définition Générale

Travailleurs auxquels sont confiés les travaux exigeant une formation professionnelle de base et une compétence de même niveau acquise par la pratique.

La formation professionnelle est du niveau de :

- C.F.A. (Certificat de Fin d'Apprentissage)
- C.F.P.R. (Certificat de Centre de Formation Professionnelle Rapide)
- CTP. (Certificat de Travail Pratique)

Filière administrative: Employés de la Catégorie IV

- Agent de bureau assurant, sur directives précises, divers travaux tels que correspondance simple, dépouillement de documents, constitution et tenue de dossiers simples, calcul de rémunération, tenue de registres et de livres impliquant des connaissances comptables élémentaires
- Aide caissier payeur
- Aide-soignant
- Assistant ou aide magasinier chargé notamment du classement des stocks et du contrôle des références
- Caissier auxiliaire ou teneur de petite caisse
- Chauffeur d'un véhicule de moins de 3,5 tonnes
- Déclarant en douane
- Dédoublleur
- Déposant
- Employé à la vente qui accueille la clientèle établie
- Employé chargé de la fichierisation
- Standardiste de plus de trois lignes
- Travailleurs domestiques (cuisinier, berceuse, boy etc.)

Filière technique: Employés Catégorie IV

- Agent phytosanitaire
- Agent traçabilité
- Aide conducteur
- Aide conducteur d'engins lourds (Bulldozer, niveleuse, chargeuse, débardeur, compacteuse)
- Arpenteur/chaîneur
- Assistant ou aide affûteur
- Bobineur

- Boussolier
- Carrossier
- Chef gardien
- Commis d'abattage
- Commis de débardage
- compositeur
- Conducteur de chaudière
- Conducteur de pont roulant égal ou inférieur à 15 tonnes, cylindre roulant, rouleau, compresseurs mouillés
- Contrôleur d'équipe
- Cubeur débité
- Déligneur multilames
- Electricien
- Enregistreur de production
- Marqueur chiffreur/caractères
- massicoteur
- Mécanicien
- Motor boy camion/semi remorque – grumier – benne – gradeur
- Ouvrier chargé de l'évacuation des bois par voies fluviales
- Pépiniériste
- Pointeur
- Préparateur colle
- Préparateur petit bloc
- Réparateur de pneumatique
- Réparateur Leriex
- Responsable encolleuse
- Soudeur
- teinturier
- Trieur de contreplaqués et placage
- Trieur Leriex
- Tronçonneur
- Tronçonneur à la scie mécanique
- Tronçonneur à la scie portative
- Tronçonneur sur machine (de 0,40 à 1,10)
- Tronçonneur sur parc

V. Cinquième catégorie : Ouvrier Professionnel

A. Définition générale

Travailleur exécutant des travaux nécessitant une connaissance complète de son métier ainsi qu'une formation théorique et pratique approfondies acquises soit par un enseignement approprié sanctionné par des résultats satisfaisants à des épreuves

professionnelles, soit par une expérience professionnelle équivalente acquise par la pratique.

La formation professionnelle est du niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle et pour la formation professionnelle rapide du niveau du Certificat de perfectionnement « Secrétaire en saisie informatique » et perfectionnement avec des connaissances informatiques de base.

B. Définition particulière:

Filière administrative: Employé de catégorie V

- Agent de paie
- Aide comptable
- Assistant de contrôle de gestion
- Caissier ayant la responsabilité d'une caisse secondaire avec livre de recettes et paiements
- Chauffeur d'un véhicule de 3,5 tonnes
- Employé de bureau
- Employé de bureau chargé d'établir les rapports d'activités mensuels des grumes par type d'essences
- Gérant économat
- Magasinier
- Opérateur de saisie
- Opérateur système
- Pointeur qualifié, ayant une formation scolaire de niveau du Brevet d'Etudes du Premier Cycle du Second Degré, assurant des travaux comportant une part d'initiative et responsabilité et impliquant des connaissances spécialisées en législation et en technique dans le domaine de l'emploi occupé
- Pompiste ou chef station d'essence

Filière technique: Ouvrier de la catégorie V

- Abatteur
- Affûteur
- Carrossier
- Chauffeur de car transportant vingt passagers ou plus
- Chauffeur de véhicule dont la charge utile est égale ou supérieure à 5 tonnes
- Chauffeur grumier et plateaux – transporteur de personnel
- Chauffeur-livreur contre décharge sans encaissement
- Chef d'équipe triage
- Coloriste
- Commis de parc/d'évacuation/expédition
- Compositeur
- Conducteur d'engin de plus de 120 CV
- Conducteur de presse

- Conducteur de séchoir
- Contrôleur colle
- Cubeur grume
- Dessinateur calqueur, dessinant des éléments de détails à partir d'un ensemble
- Diéséliste capable de régler au banc une pompe à injection
- Electricien auto
- Electricien effectuant les travaux d'installations et en assurant l'entretien
- Graisseur
- Massicoteur
- Mécanicien auto
- Mécanicien effectuant des travaux simples de démontage et de remontage de machines
- Opérateur presse en tête
- Opérateur raboteuse multifonctions
- Opérateur sur les machines à bois complexe suivantes : toupie, tour, presse à chaud, trancheuse, dérouleuse
- Opérateur sur scie à ruban de volant de diamètres inférieurs à 140 cm (scieur)
- Opérateur sur scies à ruban de volant de diamètres 140 cm, 150 cm ou 160 cm
- Ouvriers du bâtiment (peintre, maçon, carreleur, charpentier, menuisier, chaudronnier)
- Plombier
- Préparateur colorant
- Presseur
- Presseur en tête
- Prospecteur
- Réparateur tronçonneuse
- Responsable encollage
- Responsable enregistrement des données de production de placage
- Scieur des blocs
- Soudeur, fraiseur, ajusteur, affûteur,
- Teinturier
- Tôlier
- Trancheur

VI. Sixième catégorie : Ouvrier Professionnel II

A. Définition Générale

Travailleur exécutant les travaux particulièrement difficiles de son métier, nécessitant une habileté consommée, une formation théorique et pratique approfondies acquises soit par des résultats satisfaisants à des épreuves professionnelles, soit par une expérience très confirmée de son métier, soit par une pratique acquise.

Du fait de sa compétence, peut surveiller les travaux des travailleurs de catégories précédentes et occasionnellement des travailleurs moins confirmés de sa catégorie.

B. Définitions particulières:

Filière administrative: Employé de catégorie VI

- Commis de bureau responsable de services administratifs et travaillant dans des postes nécessitant un minimum de comptabilité
- Contrôleur qualité
- Employé de bureau chargé de la constitution des éléments de prix de vente et de facturation
- Employé de bureau chargé de l'élaboration des rapports de production
- Employé très qualifié de bureau, présentant les qualifications requises pour la 5^{ème} catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues
- Infirmier
- Magasinier ayant la responsabilité connaissant la terminologie exacte des marchandises de sa spécialité, capable de les recevoir, de les différencier, ranger, cataloguer, de tenir en quantité et en valeur les états de stocks dont il a la responsabilité d'inventaire

Filière technique: Ouvrier de la Catégorie VI

- Affûteur planeur
- Affûteur stelliter
- Agent d'assainissement (épurateur) – presseur à clés
- Chef abatteur
- Chef chauffeurs
- Chef cubeur
- Chef de parc
- Chef prospecteur
- Conducteur d'engin
- Conducteur d'engins (bull, débardeur, niveleuse, chargeuse, compacteur, etc.)
- Contrôleur de qualité
- Electricien effectuant des installations particulièrement délicates et en assurant l'entretien
- Electricien moteur sachant travailler sur plans
- Mécanicien effectuant des travaux de démontage, de remontage, de mise au point de machines
- Opérateur sur scies à ruban de volant de diamètres 1800
- Ouvrier de toutes spécialités effectuant les travaux les plus difficiles de sa profession avec une habilité consommée
- Ouvrier très qualifié présentant les qualifications requises par la 5^{ème} catégorie avec une responsabilité et des initiatives accrues

AGENTS DE MAITRISE – TECHNICIENS ET ASSIMILES

VII. Septième catégorie : Agent de maîtrise subalterne

A. Définition Générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de 7^{ème} catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement, doit avoir des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou par une formation complémentaire.

1. Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant, en exerçant également de façon permanente un commandement sur un groupe d'ouvriers ou d'employés, et assurant le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définies, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

2. Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des fonctions nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des travailleurs des catégories précédentes, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B. Définitions particulières: Agent de Maîtrise de la catégorie VII

Filière administrative:

- Agent comptable
- Chef de bureau administratif
- Chef magasinier
- Déclarant en douane qualifié
- Employé principal
- Infirmier breveté expérimenté/ Infirmier diplômé d'Etat
- Opérateur principal sur ordinateur
- Secrétaire
- Technicien Hygiène, Sécurité, Environnement
- Technicien Informatique
- Technicien Qualité

Filière technique :

- Agent d'ordonnancement
- Chef de groupe d'ouvriers, (mécaniciens, électriciens, plombiers, etc.)
- Contremaîtres
- Responsable teinture
- Surveillant de chantier
- Technicien forestier

VIII. Huitième catégorie: Agent de Maîtrise Professionnel

A. Définition Générale:

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de la 8^{ème} catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, des connaissances de sa spécialité acquises par une longue expérience professionnelle ou une formation complémentaire.

1. Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale ou supérieure, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant.

Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés par des agents de maîtrise, d'ouvriers ou employés de catégories précédentes. Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité ou assure une responsabilité équivalente.

2. Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de la catégorie VII, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B. Définition particulière: Agent de maîtrise de la catégorie VIII

Filière administrative

- Archiviste/documentaliste
- Chef de bureau personnel (administratif, juridique, comptable, fiscale)
- Chef de groupe administratif
- Comptable

- Médiateur social
- Responsable qualité
- Responsable traçabilité
- Secrétaire de direction

Filière technique

- Assistant de contrôle de gestion
- Cartographe
- Chef d'atelier
- Chef de chantier forêts
- Contremaître
- Dessinateur d'études
- Electro mécanicien
- Géomètre
- Métreur
- Superviseur d'équipes
- Technicien aménagiste
- Technicien HSC
- Topographe

IX. Neuvième catégorie: Agent de Maîtrise supérieur

A. Définition Générale

Chargé d'exécuter ou de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, l'agent de maîtrise de la 9^{ème} catégorie, qu'il exerce ou non une fonction de commandement doit avoir, des connaissances de sa spécialité acquises par une expérience professionnelle ou une formation complémentaire.

1. Fonction de commandement

Agent travaillant sous les ordres d'un agent de maîtrise de catégorie égale, d'un cadre, de l'employeur ou de son représentant.

Il a sous ses ordres des techniciens ou des agents de maîtrise dont il coordonne les travaux.

Il peut pour des travaux de haute technicité commander directement des ouvriers et des employés des catégories V et VI.

Il assure le respect des temps et des consignes d'exécution des travaux qui lui ont été préalablement définis, ainsi que la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Il prend des initiatives pour l'amélioration du rendement et de la sécurité où il assure une responsabilité équivalente.

2. Fonction de technicité

Agent n'exerçant pas nécessairement de commandement, mais appelé à assumer des tâches nécessitant une qualification professionnelle supérieure à celle des agents de la catégorie VIII, à prendre des initiatives et à étudier d'après des directives précises, des questions relevant de sa qualification professionnelle.

B. Définitions particulières: Agent de maîtrise de la catégorie IX

Filière administrative

- Analyste programmeur
- Assistant auditeur interne
- Assistante de direction
- Chef de section comptabilité
- Chef programmeur
- Contremaître principal (Chef d'atelier principal, Chef de garage principal)
- Responsable administratif de site
- Responsable transit

INGENIEURS ET CADRES

Sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés les collaborateurs qui répondent aux conditions suivantes:

- a) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, résultant, soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente.
- b) Susceptible d'occuper un emploi comportant des pouvoirs et de commandement ou exerçant les fonctions de conception.

Les cadres sont classés dans l'une des trois catégories X, XI, XII en fonction de l'importance réelle du poste ainsi que de l'ampleur et de la nature des responsabilités attachées à celui-ci.

X. Dixième catégorie

Définition Générale:

Cadre appelé à occuper des fonctions de cadre administratif, technique ou commercial et titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur reconnu par l'Etat ou à défaut, possédant une formation administrative, juridique, financière, commerciale ou technique, d'un niveau équivalent acquis par une longue expérience professionnelle.

-

Définition Générale:

- Chef de département ;
- Chef de site ;
- Ingénieur de conception
- Responsable ressources humaines

Définition Générale :



- 22

**GRILLE DE SALAIRE DES ENTREPRISES D'EXPLOITATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS
FORESTIERS ET ACTIVITES ANNEXES**

2013

SECTEUR PRIMAIRE

ECH	A		B		C		D		E		F	
CAT	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M
I	145,33	29 069	147,16	29 432	148,97	29 799	150,84	30 169	152,72	30 545	154,54	30 912
II	154,54	30 912	157,76	31 553	160,98	32 204	164,19	32 718	167,44	33 495	170,44	34 136
III	167,69	33 537	175,82	35 165	183,97	36 797	191,60	38 435	200,33	40 068	208,47	41 696
IV	197,84	39 585	227,16	45 434	256,36	51 282	285,60	57 120	314,92	62 984	344,12	68 838
V	326,15	65 231	354,78	70 959	383,27	76 655	411,82	82 378	428,30	85 659	468,87	93 776
VI	452,63	90 489	480,20	96 038	507,73	101 546	535,29	107 058	562,86	112 571	590,42	118 083
VII	91 567		97 675		103 783		109 886		115 988		122 096	
VIII	122 096		135 836		149 561		163 296		177 036		190 766	
IX	180 698		193 692		206 721		219 735		232 739		245 758	
X	194 657		210 686		226 715		242 748		258 777		274 806	
XI	274 806		288 436		302 288		316 034		329 765		343 511	
XII	343 511		357 252		370 993		384 734		398 475		412 211	

**GRILLE DE SALAIRE DES ENTREPRISES D'EXPLOITATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS FORESTIERS
ET ACTIVITES ANNEXES**

2014

SECTEUR PRIMAIRE

ECH	A		B		C		D		E		F	
CAT	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M
I	146,78	29 360	148,63	29 726	150,46	30 097	152,35	30 470	154,25	30 850	156,08	31 221
II	156,08	31 221	159,34	31 868	162,59	32 526	165,83	33 045	169,12	33 830	172,14	34 477
III	169,36	33 872	177,58	35 516	185,81	37 165	193,52	38 820	202,33	40 469	210,55	42 112
IV	199,82	39 981	229,43	45 888	258,92	51 795	288,46	57 691	317,56	63 614	347,56	69 526
V	323,14	64 629	351,51	70 303	379,73	75 947	408,02	81 617	424,34	84 868	464,54	92 909
VI	448,45	89 653	475,76	95 151	503,04	100 607	530,34	106 069	557,66	111 531	584,96	116 992
VII	92 025		98 163		104 302		110 435		116 568		122 707	
VIII	122 707		136 516		150 309		164 113		177 922		191 720	
IX	178 075		190 880		203 721		216 546		229 361		242 191	
X	195 631		211 739		227 848		243 962		260 071		276 180	
XI	276 180		289 878		303 799		317 614		331 414		345 229	
XII	345 229		359 038		372 848		386 658		400 468		414 272	

**GRILLE DE SALAIRE DES ENTREPRISES D'EXPLOITATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS FORESTIERS ET
ACTIVITES ANNEXES**

2015

SECTEUR PRIMAIRE

ECH	A		B		C		D		E		F	
CAT	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M
I	148,25	29 653	150,11	30 022	151,96	30 397	153,87	30 774	155,79	31 158	157,64	31 533
II	157,64	31 533	160,93	32 186	164,21	32 850	167,48	33 375	170,80	34 167	173,86	34 821
III	171,05	34 210	179,35	35 870	187,66	37 536	195,45	39 207	204,35	40 872	212,65	42 533
IV	201,81	40 380	231,72	46 346	261,50	52 311	291,33	58 267	319,15	64 249	351,02	70 220
V	324,75	64 952	353,26	70 655	381,63	76 327	410,06	82 025	426,46	85 292	466,86	93 374
VI	450,69	90 101	478,14	95 627	505,55	101 110	533,00	106 599	560,45	112 088	587,89	117 577
VII	92 485		98 654		104 823		110 987		117 151		123 320	
VIII	123 320		137 198		151 061		164 933		178 811		192 679	
IX	178 966		191 835		204 739		217 628		230 508		243 402	
X	196 609		212 798		228 988		245 182		261 371		277 561	
XI	277 561		291 327		305 318		319 202		333 071		346 955	
XII	346 955		360 834		374 712		388 591		402 470		416 344	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and several smaller signatures and initials at the bottom right.

**GRILLE DE SALAIRE DES ENTREPRISES D'EXPLOITATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS FORESTIERS ET ACTIVITES
ANNEXES
2013**

SECTEUR SECONDAIRE

ECH	A		B		C		D		E		F	
CAT	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M
I	198,37	34 383	207,62	35 986	216,85	37 586	226,01	39 175	235,27	40 780	244,50	42 380
II	244,50	42 380	253,74	43 981	262,96	45 579	272,18	47 177	281,43	48 781	289,71	50 215
III	285,54	49 492	305,48	52 948	325,43	56 406	346,43	60 046	365,33	63 322	385,28	66 780
IV	365,66	63 380	397,75	68 942	429,82	74 500	461,95	80 069	494,04	85 631	526,12	91 193
V	498,62	86 426	531,00	92 037	563,39	97 652	595,71	103 254	628,14	108 876	660,54	114 492
VI	637,65	110 525	682,75	118 341	727,81	126 151	772,88	133 964	805,90	139 686	863,06	149 594
VII	115 973		126 355		136 738		147 115		157 492		167 869	
VIII	167 869		177 036		186 183		195 340		204 507		213 663	
IX	202 390		219 735		237 075		254 420		271 776		289 121	
X	229 007		245 036		258 030		277 094		290 956		309 156	
XI	309 156		322 902		336 633		350 379		364 125		377 861	
XII	377 861		391 602		405 348		419 074		432 820		446 551	

GRILLE DE SALAIRE DES ENTREPRISES D'EXPLOITATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS FORESTIERS ET ACTIVITES ANNEXES

2014

SECTEUR SECONDAIRE

ECH	A		B		C		D		E		F	
CAT	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M
I	200,35	34 727	209,69	36 346	219,01	37 962	228,27	39 566	237,63	41 188	246,95	42 804
II	246,95	42 804	256,28	44 421	265,59	46 035	274,90	47 649	284,25	49 268	292,60	50 717
III	288,39	49 987	308,53	53 478	328,68	56 970	349,89	60 647	368,98	63 955	389,13	67 448
IV	369,32	64 014	401,73	69 632	434,12	75 245	466,57	80 870	498,98	86 487	531,38	92 105
V	503,61	87 291	536,31	92 958	569,02	98 629	601,66	104 286	634,42	109 965	667,15	115 637
VI	644,03	111 630	689,58	119 525	735,09	127 412	780,61	135 304	813,95	141 083	871,69	151 090
VII	116 553		126 987		137 421		147 850		158 280		168 709	
VIII	168 709		177 922		187 114		196 316		205 529		214 732	
IX	203 402		220 834		238 260		255 692		273 135		290 567	
X	230 152		246 261		259 320		278 479		292 411		310 702	
XI	310 702		324 517		338 316		352 131		365 946		379 751	
XII	379 751		393 560		407 375		421 170		434 984		448 784	

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.]

[Handwritten signature and scribbles in blue ink, including a large signature at the bottom left and several smaller ones below it.]

**GRILLE DE SALAIRE DES ENTREPRISES D'EXPLOITATION ET DE TRANSFORMATION DES PRODUITS FORESTIERS ET ACTIVITES
ANNEXES
2015**

SECTEUR SECONDAIRE

ECH	A		B		C		D		E		F	
CAT	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M	S.H	S.M
I	201,35	34 900	210,74	36 528	220,11	38 152	229,41	39 764	238,81	41 394	248,18	43 018
II	248,18	43 018	257,56	44 643	266,92	46 265	276,28	47 887	285,67	49 515	294,07	50 970
III	289,83	50 237	310,07	53 745	330,32	57 255	351,64	60 950	370,82	64 275	391,07	67 785
IV	371,17	64 334	403,74	69 980	436,29	75 621	468,90	81 274	501,47	86 920	534,04	92 565
V	506,13	87 727	538,99	93 423	571,87	99 122	604,67	104 808	637,60	110 514	670,49	116 215
VI	647,25	112 188	693,03	120 122	738,76	128 049	784,52	135 980	818,02	141 788	876,05	151 845
VII	117 135		127 622		138 108		148 590		159 071		169 552	
VIII	169 552		178 811		188 049		197 298		206 557		215 805	
IX	204 419		221 938		239 452		256 971		274 500		292 019	
X	231 303		247 493		260 616		279 871		293 873		312 255	
XI	312 255		326 139		340 008		353 892		367 776		381 649	
XII	381 649		395 528		409 412		423 275		437 159		451 028	

The right side of the page contains several handwritten signatures and marks in blue ink. At the top right, there is a long, diagonal signature. Below it, there are several smaller, more complex signatures, some of which appear to be initials or specific names. There are also some scribbles and other markings scattered across the right margin.

