

Avenant n° 3 à la Convention Collective Régionale

Activités Minières de Guyane

IDDC 2025 du 9 juillet 1998, étendue par arrêté du 11 janvier 1999

Sur la durée et l'aménagement du travail des salariés des activités minières de Guyane travaillant en sites isolés

Entre :

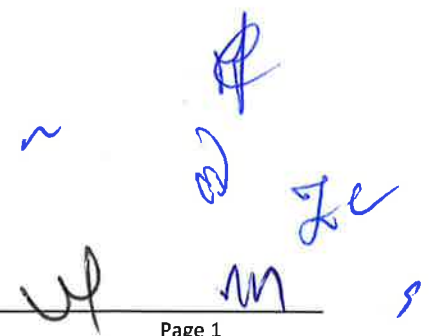
les organisations patronales signataires :

- FEDOMG
- MEDEF Guyane
- CPME Guyane

et

les organisations représentatives des salariés signataires :

- CDTG/CFDT
- CFE-CGC
- CFTC
- FO
- UTG



SOMMAIRE

1. Préambule

- 1.1 Spécificité des activités minières en Guyane
- 1.2 Contexte de l'accord

2. Champ d'application

3. Rappel des dispositions légales

- 3.1 Rémunération
- 3.2 Notion de temps de travail effectif
- 3.3 Durée du travail et repos hebdomadaire
- 3.4 Travail de nuit
 - 3.4.1 Définition du travail de nuit
 - 3.4.2 Durée du travail de nuit
- 3.5 Travail du dimanche
- 3.6 Temps de trajet

4. Règles applicables au mode d'organisation du travail

- 4.1 Formation professionnelle
- 4.2 Devoir électoral
- 4.3 Elections professionnelles
- 4.4 Planning
- 4.5 Suivi et décompte de la durée du travail
- 4.6 Suivi médical
- 4.7 Compte épargne temps
- 4.8 Congés payés
- 4.9 Temps de présence

5. Durée et aménagement du travail

- 5.1 Principes d'organisation du travail
- 5.2 Durée quotidienne du travail
- 5.3 Durée hebdomadaire du travail
- 5.4 Heures supplémentaires
- 5.5 Temps de repas et temps de pause
- 5.6 Temps de trajet
- 5.7 Garantie dite de travail isolé
- 5.8 Travail de nuit
- 5.9 Repos hebdomadaire et repos dominical
- 5.10 Travail du dimanche
- 5.11 Travail des jours fériés et journée de solidarité

6. Application, dépôt et extension

- 6.1 Application de l'avenant
- 6.2 Dépôt et extension

ANNEXE : Schéma d'organisation du travail

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

1. Préambule

1.1 Spécificité des activités minières en Guyane

Les activités minières sont des activités exercées en milieu dit "isolé". L'éloignement géographique des sites de production ne permet pas aux salariés de rentrer à leur domicile à l'issue de leur journée de travail.

Afin de concilier une organisation de vie optimale tant pour la vie des salariés que la pérennité économique des entreprises du secteur minier, un aménagement du temps de travail est recherché à travers le présent accord.

La recherche d'un statut particulier pour les personnes travaillant en site isolé :

- obéit à un double enjeu :

- Améliorer la compétitivité des entreprises des filières concernées afin de pérenniser leur existence et permettre leur développement ;
- Optimiser les temps de travail et de repos compte tenu des temps de trajets.

- s'intègre pleinement dans des pratiques sociales garantes de la sécurité et du bien-être des salariés :

- Offrir au personnel un hébergement agréable et conforme aux règles sanitaires : les entreprises de la filière minière consentant un effort pour améliorer les conditions de vie sur site et rendre, notamment, les temps de repos sur site plus agréables ;
- Optimiser les mesures en faveur des salariés en matière d'hygiène et de sécurité.

1.2 Contexte de l'accord

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin de proposer une organisation du travail qui permette :

- Le développement de l'emploi en Guyane dans une filière motrice de l'économie locale ;
- D'attirer les jeunes guyanais vers ces métiers en mettant en œuvre des formations adaptées et des conditions de travail et de repos attractives et sécurisées ;
- De régulariser des situations de travail qui ne sont pas prévues par les dispositions conventionnelles et réglementaires.

Le présent accord doit permettre de mieux prendre en compte la spécificité des situations de travail dans le secteur minier au moyen de dispositifs de gestion des temps de travail permettant de trouver le meilleur équilibre entre les exigences atypiques de l'exploitation des entreprises et le respect du bien être des salariés pendant leur temps de travail et leur confort pendant leur temps de repos.

Les organisations syndicales signataires veulent par cet accord encadrer strictement ce type d'organisation du temps travail qui leur apparait contraignant pour les salariés.

Elles veulent également s'assurer que les entreprises se donnent les moyens nécessaires pour faire respecter ce cadre négocié, en moyens tant humains que matériels.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large signature at the top right.
Below it, the letters 'm' and 's' are written.
To the right, there are initials 'UP' and 'EC' written vertically.

2. Champ d'application

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux salariés d'entreprises qui relèvent de la convention collective régionale « Activités Minières en Guyane », IDCC 2025.

Les salariés concernés sont ceux dont le poste de travail est en permanence localisé sur un site isolé (clause figurant dans le contrat de travail) et dont la principale caractéristique est qu'ils ne peuvent pas quotidiennement rentrer à leur domicile.. De ce fait, les salariés sont hébergés dans une communauté de travail installée par l'employeur sur une base vie. Les frais inhérents à l'hébergement et aux activités de loisir sur le site sont supportés en totalité par l'employeur.

Le présent accord n'annule pas les dispositions négociées conventionnellement dans le secteur minier.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux dispositions prévues ci-dessous, sauf dispositions plus favorables.

3. Rappel des dispositions légales

3.1. Rémunération

Tout salarié embauché bénéficie de la mensualisation prévue à l'article L. 3242-1 du code du travail quel que soit le nombre d'heures effectuées dans le mois.

3.2. Notion de temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

3.3. Durée du travail et repos hebdomadaire

Quelle que soit l'organisation du travail choisie et sous réserves des dispositions particulières au travail de nuit, elle devra respecter les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- 10 heures de travail effectif au maximum par jour ;
- 20 minutes de pause au minimum pour toute période de 6 heures de travail consécutives ;
- 48 heures de travail effectif au maximum par semaine ;
- 46 heures de travail en moyenne sur une période de 12 semaines glissantes ;
- 6 jours consécutifs de travail au maximum par semaine civile ;
- 11 heures consécutives de repos quotidien ;
- 1 journée de repos hebdomadaire, c'est-à-dire 24 heures consécutives de repos données en principe le dimanche, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives au minimum.

3.4. Travail de nuit

3.4.1. Définition du travail de nuit

Est considéré et rémunéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21h et 6h.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters 'SC', 'ny', and '3'.

Le travailleur de nuit s'entend de tout salarié qui :

- Soit, effectuée, en application de son horaire de travail habituel, au moins deux fois par semaine au moins 3 heures de son temps de travail entre 21h et 6h ;
- Soit, effectuée au moins 270 heures de travail entre 21h et 6h pendant 12 mois consécutifs.

Tout travailleur de nuit doit être âgé d'au moins 18 ans.

3.4.2. Durée du travail de nuit

La durée maximale quotidienne du travail est de 8 heures, hormis pour les équipes de suppléance.

Elle s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit, période qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence du travail de nuit.

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

La durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est limitée à 40 heures.

3.5. Travail du dimanche

Le travail du dimanche est subordonné aux dispositions de la législation du travail.

Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives (plus 11 heures de repos quotidien) doit être respecté.

3.6. Temps de trajet

Le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif. Les durées de trajet entre deux lieux de travail ou bien comprises dans l'horaire de travail sont considérées comme du temps de travail effectif.

4. Règles applicables au mode d'organisation du travail

4.1. Formation professionnelle

Les salariés en sites isolés devront pouvoir bénéficier d'actions de formation.

4.2. Devoir électoral

Les responsables des entreprises veilleront à ce que les salariés puissent accomplir leur devoir électoral en prévoyant une organisation particulière pour les jours d'élection.

4.3. Elections professionnelles

Les réunions de négociation des protocoles pré-électorales doivent se tenir au siège de l'entreprise, en site urbain desservi par une route nationale ou dans les locaux de la DIECCTE.

4.4. Planning

Le planning doit être transcrit de façon claire et précise sur un document. Celui-ci doit comporter la répartition des horaires de travail selon l'aménagement du temps de travail défini et la liste nominative des salariés composant chaque équipe.

Le planning doit être affiché sur le lieu où s'effectue le travail et au siège des entreprises. Une information est également communiquée auprès de l'inspection du travail compétente.

En cas de changement de planning, un délai de prévenance de 1 semaine devra être respecté.

4.5. Suivi et décompte de la durée du travail

Un décompte individuel journalier, hebdomadaire, mensuel et annuel sera effectué et mis à la disposition des salariés et des services de contrôles.

Les feuilles de pointages doivent être visées par les salariés.

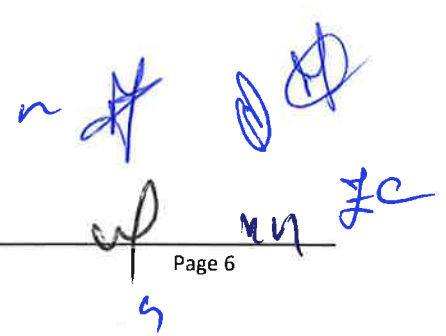
4.6. Suivi médical

Les salariés en site isolé bénéficieront d'un suivi médical spécifique.

4.7. Compte épargne temps

Le compte épargne-temps a pour finalité de permettre aux salariés d'épargner des droits en temps afin d'utiliser ceux-ci de façon différée, à l'occasion d'un congé de longue ou de moyenne durée, d'un passage à temps partiel ou d'anticiper un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.

Il devra être défini par un accord d'entreprise.



4.8. Congés payés

La période des congés payés peut être fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les dates de départ en congé sont fixées par l'employeur, après avis des délégués du personnel, compte tenu de la situation familiale du salarié, de leur ancienneté dans l'entreprise, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur informe les salariés de leur date de congé au moins un mois avant leur départ. Il affiche l'ordre des départs dans les locaux de travail.

Une fois ces dates de départ fixées, l'employeur peut les modifier au moins un mois avant la date initialement prévue sauf circonstances exceptionnelles.

Les règles de fractionnement et de report du congé principal s'appliquent selon les dispositions légales.

Compte tenu de l'organisation du travail mise en place (recours au travail posté, voir point 5), le salarié bénéficie au titre des congés payés de 6 jours de congés dit ouvrés par période travaillée, celle-ci est entendue de la période de 7 jours continus de travail sur une quinzaine

Sur une année, le salarié bénéficie dès lors de 5 périodes de congés de 6 jours au titre des congés payés posés sur 5 cycles de 7 jours travaillés, soit 30 jours ouvrés de congés payés annuels

4.9. Temps de présence

Le temps de présence sur les sites, hors temps de travail, ne constitue pas du temps de travail effectif.

Il est dédié au repos (quotidien et journalier) et permet au salarié de bénéficier librement, sans contrepartie des infrastructures mises à sa disposition : hébergement, repas, TV, accès internet, et selon les sites : salle de musculation, équipements sportifs et ludiques ...

5. Durée et aménagement du travail

Les parties conviennent que l'activité réalisée en site éloigné conduit à la réalisation des périodes de temps de travail importantes compensées.

Cette compensation est assurée par la contrepartie des heures supplémentaires réalisées allouée sous forme pécuniaire.

Le salarié en repos ne peut cumuler durant ce repos une autre activité professionnelle.

Des majorations particulières pour travail le dimanche, de nuit, de jours fériés ou conventionnels sont convenues et font l'objet d'une contrepartie sous forme pécuniaire.

Ce mécanisme permet d'assurer une rémunération mensuelle lissée.

Ces aménagements du temps de travail sont mis en œuvre sur une période, d'au plus 12 mois, 12 mois correspondant à une année civile ou non. Cette période est définie et communiquée aux salariés, aux représentants du personnel et aux services de contrôles.

A l'issue de cette période, un examen du temps de travail par salarié est réalisé. Ce bilan permet de vérifier la réalisation d'éventuelles heures supplémentaires n'ayant pas fait l'objet d'une contrepartie. Celle-ci est alors régularisée dans le mois suivant la fin de la période des 12 mois.

Aucune situation de débit d'heures ne peut être réclamée au salarié.

Ces mécanismes ne sont applicables qu'aux salariés sous contrat de travail à temps plein.

Le salarié intègre le dispositif d'aménagement du temps de travail à tout moment de la période des 12 mois.

Les entreprises appliquant l'organisation définie ci dessous s'engagent à ne pas recourir à une modulation du temps de travail.

Recours au travail posté

Cette organisation répond au besoin d'un travail à feu continu, avec la création d'équipes alternantes sur un même poste au cours de la journée. A titre d'exemple, des schémas d'organisation prévisionnelle du travail figurent en annexe du présent accord.

5.1. Principes d'organisation du travail

- Nombre d'équipes : rotation de 2 équipes sur un même poste, alternant avec deux autres équipes. Soit au total 4 équipes.
- Principe : 2*12 heures.
- Alternance d'un cycle de travail de 4 j travaillés sur une semaine (désignée semaine 1) et 3 j travaillés sur la semaine suivante (désignée semaine 2) suivis d'un repos de 7 jours.
- Repos hebdomadaire : 1 jour.
- Repos dominical : garanti sauf un dimanche sur deux.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'uf', 'nn', 's', and a large signature.

5.2. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne maximale du travail est fixée à 11 heures incluant le temps de travail effectif et 1 heure de temps de pause (hors temps de repas).

En cas de problèmes liés à l'organisation du travail quotidien, la durée du travail peut-être exceptionnellement portée à 12 heures maximum. Cette heure est majorée à 25%, toute heure commencée étant due.

5.3. Durée hebdomadaire du travail

Elle s'entend du Lundi 0h au Dimanche 24h.

La durée hebdomadaire maximale de travail est fixée à 48 heures avec une moyenne n'excédant pas 46 heures sur 12 semaines consécutives.

5.4. Heures supplémentaires

Le contingent annuel des heures supplémentaires est fixé à 400 heures

Le taux de majoration des heures supplémentaires est de :

- 25% pour les 5 premières heures réalisées (de la 36^{ème} à la 40^{ème} heure pour la semaine 1 et de la 31^{ème} à la 35^{ème} heure pour la semaine 2) ;
- 50% pour les heures effectuées au-delà.

En cas de travail le dimanche, un jour férié ou conventionnel, la majoration pour heures supplémentaires ne s'applique qu'à compter de la 41^{ème} heure de travail effectif pour la semaine 1 et à compter de la 31^{ème} heure de travail effectif pour la semaine 2.

Les parties s'entendent pour ne pas recourir au repos compensateur de remplacement. Cependant, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel ouvriront également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

5.5. Temps de repas et temps de pause

Le temps de repas est fixé à 1 heure, non rémunérée, prise entre 11h et 15h pour le cycle de jour et entre 23h et 3h pour le cycle de nuit.

Les pauses journalières, qui peuvent être prises en une ou plusieurs fois, d'une durée totale de 1h, prises entre le début du cycle et la fin du cycle de travail, ne peuvent être accolées au temps de repas. Ces pauses ne sont pas du temps de travail et ne sont pas rémunérées

5.6. Temps de trajet

Le transport des salariés effectué d'un point de ramassage défini à la base de vie en site isolé, par transport collectif assuré par l'employeur à l'aller et au retour, pour chaque période travaillée, donne

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'UP', 'nn', 'CC', 'a', and 'S'.

lieu à une contrepartie. Ces temps de transport ne sont pas intégrés dans le décompte de la durée du travail effectif.

Cette contrepartie, obligatoirement payée chaque fin de mois, est déterminée par tranches de temps de transport définies à partir d'un point de ramassage à minima proche de la mairie d'une commune desservie par une route nationale.

Ces tranches sont :

- Coefficient 0,1 (soit 6 mn par heure) pour un temps de transport allant jusqu'à 4h ;
- Coefficient 0,2 pour un temps de transport supérieur à 4h et inférieur à 8h et les heures de nuit ;
- Coefficient 1 (soit une heure pour heure) pour un temps de transport supérieur à 8h.

Le cumul par tranche n'est pas possible. Ainsi s'il y a 5 h de transport, il n'y a pas 4h au coefficient 0,1 et 1h au coefficient 0,2 mais 5h au coefficient 0,2. Toute heure commencée est due.

Le temps de déplacement de la base vie aux chantiers est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré aux conditions conventionnelles.

5.7. Garantie dite pour travail en site isolé

Une compensation financière dite pour travail en site isolé est attribuée et garantie à tout salarié travaillant sur site isolé.

Elle est versée mensuellement y compris durant les congés payés et est fixée ainsi :

- Ouvriers : 170 €
- ETAM : 200 €
- Cadres : 300 €

5.8. Travail de nuit

Dans le cadre d'une organisation du travail en continu, avec mise en place de travail par équipes alternantes, le travail de nuit est mis en place.

Compte tenu de l'éloignement, les salariés conduits à travailler de nuit ne sont appelés à réaliser une nouvelle séquence de travail qu'après un temps d'inactivité équivalent, mesure destinée par ailleurs à faciliter l'insertion sociale des salariés ainsi éloignés.

Un égal accès à la formation sera alloué aux salariés travaillant de nuit.

Les spécificités du travail de nuit seront prises en compte dans l'amélioration des conditions de travail ainsi réalisé de nuit.

Le travail de nuit s'entend de 21h à 6h.

La durée quotidienne maximale d'un travailleur de nuit est fixée à 12 heures consécutives.

La durée hebdomadaire maximale d'un travailleur de nuit est de 48 heures avec une moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Les heures de nuit, effectuées entre le lundi 0h et le samedi 24h, sont majorées de 15%.

Les heures de nuit effectuées les jours fériés ou conventionnels et les dimanches sont intégrées dans la majoration de ces journées.

5.9. Repos hebdomadaire et repos dominical

Un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives (plus 11 heures de repos quotidien) doit être respecté.

Conformément aux dispositions en vigueur, le recours au travail du dimanche est autorisé dans le cadre de la mise en place d'un travail continu en équipes.

Le nombre de dimanches travaillés est limité (cf. schémas d'organisation du travail en annexe).

5.10. Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche entre 6h et 21h sont majorées de 100%. Celles qui sont effectuées le dimanche entre 0h et 6h puis entre 21h et 24h sont majorées de 115%.

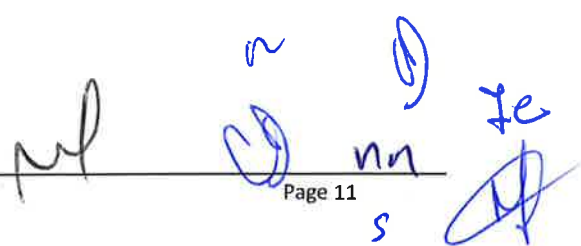
5.11. Travail des jours fériés et journée de solidarité

Aux 11 jours fériés légalement définis s'ajoutent le 10 juin (fête de l'abolition de l'esclavage) ainsi qu'un jour conventionnel, au choix de l'employeur, le mardi gras ou le 4 décembre (Fête de la Sainte Barbe) soit 13 jours fériés.

Le travail des jours fériés effectué de jour comme de nuit donne lieu à une majoration de 100%.

La journée de solidarité sera fixée par l'entreprise qui définira le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1er mai.

Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération. Les heures effectuées (travail effectif et temps de pause) au-delà des sept heures de travail sont majorées de 15%.



6. Application, dépôt et extension

6.1. Application de l'avenant

Le présent avenant n° 3 avec ses annexes est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit sa signature. Il fait partie intégrante de la convention collective régionale du travail des activités minières de Guyane.

6.2. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du travail.


Fait à Cayenne, le 20 janvier 2017

En 2 exemplaires originaux


FEDOMG


Carol OSTORERO - Présidente


MEDEF Guyane


Stéphane LAMBERT
Président

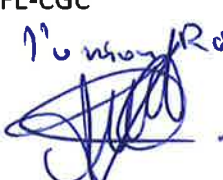
CPME Guyane

Jean-Luc MATA
Secrétaire

LONZONATA

CDTG/CFDT


SG CLET Daniel

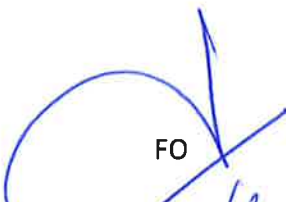
CFE-CGC

Pour l'union Régionale

Michel NAQUET

CFTC

UTG

FO


Dorvilma C.

ANNEXE : Schéma d'organisation du travail

TRAVAIL POSTE : nécessite un travail 24h/24h

Janvier						février						mars					
Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures /j	Nh/se maine	Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures /j	Nh/sem aine	Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures /j	Nh/sem aine
1						1						1					
2						2	6	18	2	10		2	6	18	2	10	
3						3	6	18	2	10		3	6	18	2	10	
4						4	6	18	2	10		4	6	18	2	10	
5	6	18	2	10		5	6	18	2	10	40	5	6	18	2	10	40
6	6	18	2	10		6	6	18	2	10		6	6	18	2	10	
7	6	18	2	10		7	6	18	2	10		7	6	18	2	10	
8	6	18	2	10	40	8	6	18	2	10		8	6	18	2	10	
9	6	18	2	10		9						9					
10	6	18	2	10		10						10					
11	6	18	2	10		11						11					
12						12					30	12					30
13						13						13					
14						14						14					
15					30	15						15					
16						16	18	6	2	10		16	18	6	2	10	
17						17	18	6	2	10		17	18	6	2	10	
18						18	18	6	2	10		18	18	6	2	10	
19	18	6	2	10		19	18	6	2	10	40	19	18	6	2	10	40
20	18	6	2	10		20	18	6	2	10		20	18	6	2	10	
21	18	6	2	10		21	18	6	2	10		21	18	6	2	10	
22	18	6	2	10	40	22	18	6	2	10		22	18	6	2	10	
23	18	6	2	10		23						23					
24	18	6	2	10		24						24					
25	18	6	2	10		25						25					
26						26					30	26					30
27						27						27					
28						28						28					
29					30	29						29					
30						30						30	6	18	2	10	
31						31						31	6	18	2	10	
Total H effectives						Total H effectives						Total H effectives					
140						140						160					

Avril						Mai						Jun					
Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures /j	Nh/se maine	Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures /j	Nh/sem aine	Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures /j	Nh/sem aine
1	6	18	2	10		1	6	18	2	10		1					
2	6	18	2	10	40	2	6	18	2	10		2					
3	6	18	2	10		3	6	18	2	10		3					
4	6	18	2	10		4						4					30
5	6	18	2	10		5						5					
6						6					30	6					
7						7						7					
8					30	8						8	18	6	2	10	
9						9						9	18	6	2	10	
10						10						10	18	6	2	10	
11	18	6	2	10		11	18	6	2	10		11	18	6	2	10	
12	18	6	2	10		12	18	6	2	10		12	18	6	2	10	
13	18	6	2	10		13	18	6	2	10		13	18	6	2	10	
14	18	6	2	10		14	18	6	2	10	40	14	18	6	2	10	
15	18	6	2	10		15	18	6	2	10		15	18	6	2	10	
16	18	6	2	10	40	16	18	6	2	10		16					
17	18	6	2	10		17	18	6	2	10		17					
18	18	6	2	10		18						18					30
19						19						19					
20						20						20					
21						21					30	21					
22					30	22						22	6	18	2	10	
23						23						23	6	18	2	10	
24						24						24	6	18	2	10	
25						25	6	18	2	10		25	6	18	2	10	40
26						26	6	18	2	10		26	6	18	2	10	
27	6	18	2	10		27	6	18	2	10		27	6	18	2	10	
28	6	18	2	10		28	6	18	2	10	40	28	6	18	2	10	
29	6	18	2	10		29	6	18	2	10		29					
30	6	18	2	10	40	30	6	18	2	10		30					
31						31	6	18	2	10		31					
Total H effectives						Total H effectives						Total H effectives					
160						170						140					

A	B	C	D
1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1
17	1	1	1
18	1	1	1
19	1	1	1
20	1	1	1
21	1	1	1
22	1	1	1
23	1	1	1
24	1	1	1
25	1	1	1
26	1	1	1
27	1	1	1
28	1	1	1
29	1	1	1
30	1	1	1
31	1	1	1

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large signature and some illegible scribbles.

Juillet							Août							Septembre									
Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures / j	Nb/sem mine		Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures / j	Nb/sem mine		Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures / j	Nb/sem mine				
1							1							1									
2					30		2							2									
3							3	18	6	2	10			3	18	6	2	10					
4							4	18	6	2	10			4	18	6	2	10			40		
5							5	18	6	2	10			5	18	6	2	10					
6	18	6	2	10			6	18	6	2	10	40		6	18	6	2	10					
7	18	6	2	10			7	18	6	2	10			7									
8	18	6	2	10			8	18	6	2	10			8									
9	18	6	2	10	40		9	18	6	2	10			9									
10	18	6	2	10			10							10							30		
11	18	6	2	10			11							11									
12	18	6	2	10			12							12									
13							13					30		13									
14							14							14	6	18	2	10					
15					30		15							15	6	18	2	10					
16							16							16	6	18	2	10					
17							17	6	18	2	10			17	6	18	2	10			40		
18							18	6	18	2	10			18	6	18	2	10					
19							19	6	18	2	10			19	6	18	2	10					
20	6	18	2	10			20	6	18	2	10	40		20	6	18	2	10					
21	6	18	2	10			21	6	18	2	10			21	6	18	2	10					
22	6	18	2	10			22	6	18	2	10			22	6	18	2	10					
23	6	18	2	10	40		23	6	18	2	10			23									
24	6	18	2	10			24							24							30		
25	6	18	2	10			25							25									
26	6	18	2	10			26							26									
27							27					40		27									
28							28							28	18	6	2	10					
29							29							29	18	6	2	10					
30					30		30							30	18	6	2	10					
31							31	18	6	2	10			31									
Total H effectives						140	Total H effectives						150	Total H effectives						180			

Octobre							Novembre							Décembre									
Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures / j	Nb/sem mine		Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures / j	Nb/sem mine		Heure début	heure fin	pause	W effectif	Nb heures / j	Nb/sem mine				
1							1							1									
2	18	6	2	10	40		2	18	6	2	10			2									
3	18	6	2	10			3							3							30		
4	18	6	2	10			4							4									
5							5					30		5									
6							6							6									
7							7							7	6	18	2	10					
8					30		8							8	6	18	2	10					
9							9	6	18	2	10			9	6	18	2	10					
10							10	6	18	2	10			10	6	18	2	10					
11							11	6	18	2	10			11	6	18	2	10			40		
12	6	18	2	10			12	6	18	2	10	40		12	6	18	2	10					
13	6	18	2	10			13	6	18	2	10			13	6	18	2	10					
14	6	18	2	10			14	6	18	2	10			14	6	18	2	10					
15	6	18	2	10	40		15	6	18	2	10			15	6	18	2	10					
16	6	18	2	10			16							16									
17	6	18	2	10			17							17							30		
18	6	18	2	10			18							18									
19							19					30		19									
20							20							20									
21							21							21	18	6	2	10					
22							22							22	18	6	2	10					
23							23	18	6	2	10			23	18	6	2	10					
24							24	18	6	2	10			24	18	6	2	10			40		
25							25	18	6	2	10			25	18	6	2	10					
26	18	6	2	10			26	18	6	2	10	40		26	18	6	2	10					
27	18	6	2	10			27	18	6	2	10			27	18	6	2	10					
28	18	6	2	10			28	18	6	2	10			28	18	6	2	10					
29	18	6	2	10	40		29	18	6	2	10			29									
30	18	6	2	10			30							30									
31	18	6	2	10			31							31							30		
Total H effectives						170	Total H effectives						150	Total H effectives						140			

Handwritten signatures and initials: *up*, *CD*, *MP*, *n*, *Ze*, *mn*