

CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES



SOMMAIRE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre I – L'accord collectif des entreprises privées de transports sanitaires terrestres

Page 1	Article 1 : Champ d'application
Page 1	Article 2 : Cadre juridique
Page 1	Article 3 : Révision
Page 2	Article 4 : Dénonciation partielle ou totale
Page 2	Article 5 : Avenants
Page 2	Article 6 : Interprétation de l'accord professionnel
Page 3	Article 7 : Apprentissage
Page 3	Article 8 : Emploi des travailleurs handicapés

Chapitre II – Les relations collectives du travail

Page 3	Article 9 : Droit syndical, délégués du personnel, comités d'entreprises ou d'établissements
--------	--

TITRE II : PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Page 4	Article 10 : Méthode de résolution des conflits
Page 4	Article 11 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise
Page 4	Article 12 : La commission de conciliation
Page 4	Article 13 : Engagement réciproque
Page 4	Article 14 : Procès-verbal de conciliation
Page 5	Article 15 : Procès-verbal de non conciliation
Page 5	Article 16 : Echec de la conciliation

TITRE III - LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Chapitre I - Recrutement

Page 6	Article 17 : Recrutement
Page 6	Article 18 : Période d'essai
Page 6	Article 19 : Travail temporaire
Page 7	Article 20 : Vacance de poste

Chapitre II – Rupture du contrat de travail

Page 7	Article 21 : Rupture du contrat de travail
Page 7	Article 22 : Indemnité de licenciement
Page 7	Article 23 : Temps libre pour recherche d'emploi

Chapitre III – Formation professionnelle

Page 8	Article 24 : Formation professionnelle et / ou continue
Page 8	Article 25 : Formation permanente et perfectionnement professionnel
Page 9	Article 26 : Mutation professionnelle consécutive à une réorganisation de l'entreprise d'ordre économique



TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

Chapitre I – Durée du travail

Page 10	Article 27 : Temps de travail effectif
Page 10	Article 28 : Permanence et astreinte
Page 11	Article 29 : Durée du travail hebdomadaire et quotidienne
Page 11	Article 30 : Choix d'organisation du travail
Page 12	Article 31 : Travail par cycle
Page 12	Article 32 : Modulation annuelle
Page 13	Article 33 : Heures supplémentaires
Page 13	Article 34 : Majoration des heures de nuit
Page 13	Article 35 : Repos hebdomadaire
Page 13	Article 36 : Limitation de la conduite continue
Page 13	Article 37 : Clause de sauvegarde
Page 13	Article 38 : Clause de revoyure
Page 14	Annexe 1 : Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail dans le cadre de la modulation annuelle

Chapitre II – Congés payés et jours fériés

Page 18	Article 46 : Les congés payés
Page 18	Article 47 : Les jours fériés

TITRE V - CLASSIFICATION DU PERSONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Page 19	Article 48 : Dispositions générales
Page 19	Article 49 : Classification des emplois

TITRE VI - REMUNERATION

Page 29	Article 50 : Rémunération conventionnelle mensuelle
Page 29	Article 51 : Mensualisation – Taux horaire
Page 29	Article 52 : Rémunération adaptée à un horaire individuel
Page 29	Article 53 : Rémunérations forfaitaires
Page 30	Article 54 : Révision de la valeur du point
Page 30	Article 55 : Prime d'ancienneté
Page 30	Article 56 : Déplacement
Page 30	Article 57 : Paie et fiche de paie
Page 31	Article 58 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes
Page 31	Article 59 : Travail des femmes et des jeunes
Page 31	Article 60 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers
Page 31	Article 61 : Rémunération des travailleurs handicapés

TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Page 32	Article 62 : Dépôt - adhésion - extension
Page 32	Article 63 : Date d'entrée en vigueur de l'accord

Récapitulatif : Avenants et arrêtés



ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I – L'ACCORD COLLECTIF DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord collectif règle en Nouvelle-Calédonie les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises privées de transports sanitaires terrestres dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans la nouvelle nomenclature d'activités françaises sous le code 851 J.

Article 2 : Cadre juridique

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du livre 1^{er}, Titre I et du chapitre IV de l'ordonnance modifiée n°85-1181 du 13 novembre 1985¹ et de la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988, relatives aux conventions et accords collectifs du travail. En conséquence, toutes les clauses de l'accord précité sont applicables aux travailleurs et aux entreprises relevant du champ d'application indiqué à l'article 1 ci-dessus.

Les dispositions non contraires de l'Accord Interprofessionnel Territorial signées le 27 juillet 1994 demeurent applicables.

Article 3 : Révision

Le présent accord professionnel pourra, à tout moment et d'un commun accord, être révisé. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle du présent accord professionnel, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit sous réserve d'un préavis de deux mois.

La demande de révision n'interrompt pas l'application de l'accord professionnel ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres parties.

La lettre recommandée doit spécifier les articles auxquels s'applique la révision et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer en communiquant le projet de texte aux parties présentes à l'accord professionnel.

Les modifications demandées sont mises à l'étude dans les quinze jours de la présentation de la demande aux autres parties.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord et au cas où la révision n'aboutit pas, il est établi un constat de désaccord.

¹ *Se référer aux articles Lp.331-1 et suivants, R. 332-1 et suivants*

Article 4 : Dénonciation partielle ou totale

1. Le présent accord professionnel peut être dénoncé en partie ou en totalité par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois mois.

La partie qui souhaite dénoncer le présent accord professionnel le notifie aux autres signataires par lettre recommandée.

Si l'accord professionnel est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit être engagée à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

2. La dénonciation doit donner lieu à dépôt conformément à la réglementation en vigueur.

3. L'accord professionnel dénoncé continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord professionnel destiné à le remplacer ou, à défaut de conclusion d'un nouvel accord professionnel, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Lorsque l'accord professionnel est dénoncé dans un but de modification par l'une ou l'autre des parties, la partie qui dénonce l'accord est tenue de proposer un projet afin que les négociations puissent commencer dans un délai de trois mois, faute de quoi la dénonciation est réputée caduque.

Article 5 : Avenants

Des avenants pourront être conclus à tout moment et entrer en vigueur d'accord parties pour régler certaines questions particulières et non prévues par l'accord interprofessionnel ou par le présent accord professionnel, notamment pour déterminer les classifications des emplois spécifiques aux différentes activités visées par le champ d'application et qui n'ont pas été ou pas pu être prévues lors de la signature, en raison des incertitudes actuelles mentionnées à l'alinéa 2 de l'article 49 du présent accord collectif concernant le délai de mise en place de la formation du certificat national de capacité d'ambulancier (C.C.A.).

Article 6 : Interprétation de l'accord professionnel

La commission paritaire d'interprétation devra se réunir à la demande d'une des parties signataires de l'accord collectif des entreprises privées de transports sanitaires terrestres, adressée par lettre simple aux autres organisations patronales et syndicales signataires.

La commission paritaire d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes du présent accord professionnel et de ses avenants.

Composition :

La commission est composée de :

- quatre (4) représentants des employeurs,
- quatre (4) représentants des travailleurs,

désignés par les organisations syndicales représentatives, nommés par l'arrêté n° 2002-2279/GNC du 1^{er} août 2002 modifié par l'arrêté n° 2002-3011/GNC du 10 octobre 2002 en vue de la négociation de l'accord professionnel de travail des entreprises privées de transports sanitaires terrestres.

Les délibérations ne sont valables que si les trois quarts des personnes composant la commission sont présentes. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion aura lieu dans les 15 jours.

Le texte en réponse sera communiqué aux organisations syndicales signataires de l'accord professionnel et fera l'objet du dépôt prévu à l'article 10 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988².

² Se référer aux articles Lp.332-5, Lp.334-1 et R.334-1

Article 7 : Apprentissage

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'apprentissage.

Article 8 : Emploi des travailleurs handicapés

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions propres aux travailleurs handicapés, notamment, les modalités particulières prévues par la réglementation applicable en Nouvelle-Calédonie.

CHAPITRE II – LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Article 9 : Droit syndical, délégués du personnel, comités d'entreprises ou d'établissements.

Les employeurs sont tenus de se conformer chacun en ce qui le concerne aux dispositions de l'ordonnance modifiée n°85-1181 du 13 novembre 1985³ (Livre 1er Titre IV, Chapitre I), de la délibération n°49/CP du 10 mai 1989⁴ et des chapitres II, III et IV : Droit syndical de l'accord interprofessionnel territorial, relatifs à l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise.

³ Se référer aux articles Lp.321.-1 et suivants

⁴ Se référer aux articles Lp.311-1 et suivants et R.321-1 et suivants

TITRE II – PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS

Article 10 : Méthode de résolution des conflits

Pour résoudre tout différend collectif pouvant surgir entre les travailleurs et les dirigeants des entreprises des secteurs définis à l'article 1er, les parties conviennent de se conformer obligatoirement à la procédure suivante.

Article 11 : Tentative de conciliation sur le plan de l'entreprise

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable au plan de l'entreprise. Pour ce faire, l'objet du différend devra faire l'objet d'une notification à l'employeur, notification précisant les motifs du différend.

L'employeur est tenu de donner les éléments de réponse sous 48 heures à partir de la date de réception de la demande.

Article 12 : La commission de conciliation

Si ce différend ne trouve pas de solution au plan de l'entreprise, il sera soumis par la partie la plus diligente, ou par le Directeur du Travail, à la Commission de Conciliation instituée ci-après.

La Commission est composée :

- quatre membres représentant les employeurs,
- quatre membres représentant les travailleurs,

désignés par les parties du conflit.

Lors de la première réunion de conciliation de chaque affaire, la Commission désignera un Président chargé d'animer les débats. Celui-ci n'a pas voix prépondérante.

La Commission Paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 48 heures à partir de la date de la requête.

La Commission entend les parties et propose les termes d'une conciliation dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Sauf cas de force majeure, la non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 13 : Engagement réciproque

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni mesure quelconque de sanction à l'encontre des travailleurs pour ce qui a trait à l'objet du différend soulevé.

Article 14 : Procès-verbal de conciliation

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents à la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Article 15 : Procès-verbal de non conciliation

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents à la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Article 16 : Echech de la conciliation

En cas d'échec de la procédure de conciliation instituée ci-dessus, les parties s'en remettent aux dispositions générales concernant les procédures de règlement des conflits collectifs du travail des articles 10 et suivants de la délibération n°54/CP du 10 mai 1989⁵ relative aux grèves et conflits collectifs, qui suivent la procédure de conciliation.

⁵ Se référer aux articles Lp.372-1 et suivants, R.372-1 et suivants

TITRE III – LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

CHAPITRE I – RECRUTEMENT

Article 17 : Recrutement

Le recrutement du personnel est soumis aux dispositions légales et réglementaires rappelées, notamment, aux articles 34 à 38 inclus de l'Accord Interprofessionnel Territorial et de l'article 14 de la délibération n°35 du 22 août 1996⁶ prévoyant les modalités spécifiques à la profession.

Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat de travail conformément à l'article 39 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Article 18 : Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée est fixée par l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'issue de la période d'essai définie à l'article 38 cité à l'alinéa précédent et sous réserve de la reconnaissance par le Médecin du Travail des aptitudes physiques de l'agent à remplir l'emploi proposé.

Article 19 : Travail temporaire

Textes applicables :

Les employeurs sont tenus de se conformer, en ce qui concerne le travail temporaire, aux dispositions de l'ordonnance modifiée n°85-1181 du 13 novembre 1985⁷ (Livre 1^{er}, Titre I, Chapitre II) et de la délibération n°281 du 24 février 1988⁸ section III, relative au contrat de travail (modifiée par la délibération n°58/CP du 10 mai 1989 et par la délibération n° 390 du 26 janvier 1993).

Cas de recours au travail temporaire :

A / Le chef d'entreprise ne pourra faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions » et dans les seuls cas suivants :

- 1) Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié pendant la durée de cette absence ou de cette suspension sauf si la durée de celles-ci initialement portée à la connaissance de l'employeur est supérieure à six mois.
- 2) Survenance de la fin d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'attente de l'entrée en service effectif du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.
- 3) Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.
- 4) Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité.

⁶ Délibération portant règlement des transports sanitaires et terrestres (inchangé)

⁷ Se référer aux articles Lp. 124- 1 et suivants, R.124-1 et suivants

⁸ Se référer aux articles Lp. 124- 1 et suivants

B / Le chef d'entreprise ne pourra pas faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaires :

- Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur.
- Pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 20 : Vacance de poste

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies à l'article 49, l'employeur fera appel par voie d'affichage, aux intéressés employés dans l'entreprise pour que la priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à cet emploi.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites pour la lettre d'engagement (article 39 de l'Accord Interprofessionnel Territorial).

CHAPITRE II – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21 : Rupture du contrat de travail

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à la rupture du contrat de travail telles qu'énoncées à l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985⁹ (Livre 1er, Titre I, Chapitre II) et à la délibération modifiée n° 281 du 24 février 1988, relative au contrat de travail, ainsi qu'à l'ensemble des dispositions de l'Accord Interprofessionnel Territorial, relative à la rupture du contrat de travail.

Article 22 : Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, allouée par l'employeur au salarié licencié, est versée selon les modalités prévues par la délibération modifiée n°281 du 24 février 1988¹⁰ relative au contrat de travail, l'article 88 de l'Accord Interprofessionnel Territorial et éventuellement, l'article 8 de l'avenant ingénieur-cadre et assimilés du même accord.

Article 23 : Temps libre pour recherche d'emploi

Tout salarié licencié dispose au cours de sa période de délai congé d'une journée travaillée par semaine pour rechercher un emploi. Ce temps est pris d'accord-parties selon les nécessités de service, soit globalement en fin de contrat, soit journée par journée. En cas de différend entre employeurs et salariés sur les modalités de prise du délai congé, une journée ou une demi-journée de recherche d'emploi pourra être choisie, alternativement, par l'employeur et le salarié.

⁹ Se référer aux articles Lp. 122-3 et suivants, R.122-1 et suivants

¹⁰ Se référer à l'article R.122-4

CHAPITRE III – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 24 : Formation professionnelle et / ou continue

1. Décidée par l'entreprise :

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un groupe de classification supérieure, une entreprise peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste.

Dans ce cas, si l'intéressé a suivi avec assiduité le stage de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

2. Du fait du salarié :

Si un salarié de l'entreprise suit, de son propre fait, un stage de promotion professionnelle, soit inclus dans le plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise pourra préciser, à la demande de l'intéressé, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours de stage et, en cas de disponibilité d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, l'entreprise examinera en priorité sa candidature.

Article 25 : Formation permanente et perfectionnement professionnel

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi et d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution technologique, les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation dans les domaines suivants, qu'elles jugent prioritaires :

- Conduite, mécanique ...
- Animation, technique de communication écrite, orale : Français, exposés...
- Anglais, Japonais...
- Sécurité,
- Qualité du service à la clientèle,
- Techniques nouvelles, notamment : traitement de l'information, automatisation,...
- Comptabilité, vente...
- Carrières sanitaires et sociales ou bio services :
 - > Evolution vers des carrières d'aide-soignant : soins, hygiène, confort des malades.
 - > Développement de l'autonomie des malades...

Les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte d'une part des nécessités propres à leur développement, d'autre part des priorités définies ci-dessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés.

Il est rappelé à cet égard que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation et qu'il exerce dans sa fonction de commandement et d'animation une responsabilité directe de formation des salariés.

Article 26 : Mutation professionnelle consécutive à une réorganisation de l'entreprise d'ordre économique

1 - Dans le cas où une entreprise serait amenée à modifier un ou plusieurs postes de travail, l'employeur s'engage à consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans un délai de un mois précédant l'application de ces mesures. Il devra s'efforcer, dans tous les cas où il y aurait nécessité de formation aux nouveaux postes, de former le personnel, dont les compétences ne sont plus adaptées au nouveau poste de travail.

2 - Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à affecter un salarié à un emploi d'une qualification inférieure, entraînant une modification de son contrat de travail, une proposition écrite de modification du contrat de travail sera faite au salarié concerné.

3 - A dater de la notification de la proposition, l'intéressé dispose d'un délai de deux semaines pour accepter ou refuser.

4 - Dans le cas d'un refus, si la proposition de la modification porte sur un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail, ce dernier pourra être rompu dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au licenciement économique.

5 - Dans le cas d'acceptation, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant égal à la différence entre son ancienne et sa nouvelle rémunération pendant une durée de trois mois.

TITRE IV – CONDITIONS DE TRAVAIL

CHAPITRE I – DUREE DU TRAVAIL

Avenant n°9 du 16 octobre 2009 modifié par l'avenant n°13 du 7 septembre 2016

Compte tenu des particularités du travail dans les entreprises privées de transports sanitaires terrestres, le chapitre I du présent titre s'inscrit dans le cadre de la délibération modifiée n°52/CP du 10 mai 1989, relative à la durée du travail et de celui de l'accord interprofessionnel territorial et notamment les dispositions permettant des dérogations.

La durée du travail des personnels des entreprises privées de transports sanitaires terrestres est organisée de la façon suivante.

AVENANT N°9 : *Le titre IV – Conditions de travail, Chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 45 est numéroté du n°27 à 39. Les articles 40 à 45 sont abrogés.*

AVENANT N°13 : *Le titre IV – Conditions de travail, Chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 39 et son annexe 1, à l'exclusion de l'article 32, sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes. Les articles 27 à 39 sont numérotés du n°27 à 38. L'annexe 2 de l'avenant n°9 est désormais renumérotée annexe 1.*

Article 27 : Temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne constitue pas du temps de travail effectif le temps de pause, d'habillage et de déshabillage.

La journée de travail d'un ambulancier est entrecoupée de périodes d'inaction.

Ces temps d'inaction suivent un régime différent selon que le salarié a ou n'a pas la possibilité de vaquer librement à ses occupations personnelles :

- Le temps d'inaction dit non-libre pendant lequel le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles (notamment mise à disposition, annulation de l'intervention et annulation de rendez-vous par le patient...) est du temps de travail effectif.
- Compte tenu du caractère autonome de l'activité des transports sanitaires et terrestres, certaines périodes à l'intérieur de la journée de travail de la semaine civile sont des périodes d'inaction dites libres, c'est-à-dire des périodes pendant lesquelles le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles sans occasionner des perturbations dans l'organisation du travail.

Ces périodes d'inaction dites libres sont enclenchées à partir d'une heure d'inaction.

Elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérées.

Ces heures viennent s'ajouter à la durée hebdomadaire définie à l'article 29 et ne peuvent excéder 2 heures par jour sur la période du lundi au vendredi et 12 heures par semaine civile.

De la même manière, les astreintes hors période d'intervention ne sont pas du temps de travail effectif.

Article 28 : Permanence et astreinte

4.1 Permanence

La période de permanence ne peut excéder une période de 12 heures consécutives. Elle est considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette période, le salarié est tenu à une présence ininterrompue dans les locaux dédiés à cette permanence et peut être sollicité à tout moment dans le cadre d'une intervention.

Elles ne peuvent pas être réalisées de manière consécutive. Une période de permanence de nuit ne peut pas succéder à une période de permanence de jour et inversement.

Une permanence de nuit devra être précédée et suivie d'une période de repos quotidien conformément aux dispositions prévues par le présent article 10.

Pour les permanences de nuit, l'entreprise disposera d'un local conforme à la réglementation en vigueur conforme aux mesures générales en matière de sécurité et d'hygiène.

4.2 Astreinte à domicile

L'astreinte à domicile est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ; seule la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte ne peut excéder une période de 12 heures consécutives.

Les astreintes doivent être prévues par semaine civile. Cette programmation est communiquée à l'ensemble du personnel 7 jours à l'avance. Elle doit être affichée dans les locaux de l'entreprise sur un panneau accessible au personnel. En cas de modification et sauf contraintes particulières (notamment absence de dernière minute), cette modification devra être portée à la connaissance du salarié sous 48 heures.

Lors d'une période d'astreinte de nuit, en cas d'intervention avant 2 heures du matin, une période de repos d'une durée de 9 heures consécutives devra être observée par dérogation à l'article 35.

Lors d'une période d'astreinte de nuit, en cas d'intervention après 2 heures du matin, la période de repos quotidienne légale de 11 heures consécutives s'applique.

Le début de l'intervention détermine la durée du repos. Son déclenchement a lieu lors du retour de la dernière intervention quelle que soit la durée de la période d'astreinte de nuit.

Chaque heure d'astreinte ouvre droit à une indemnité forfaitaire égale à 16,6% (un douzième de 2 heures) du salaire horaire de base conventionnel de la catégorie à laquelle est rattaché le salarié concerné.

Le temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Chaque heure commencée est payée comme une heure de travail effectif en sus de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa précédent. Seule la durée de l'intervention est comptabilisée comme temps de travail effectif.

Article 29 : Durée du travail hebdomadaire et quotidienne

Dans les entreprises de transports sanitaires et terrestres, la durée du travail est de 39 heures hebdomadaires mensualisées à 169h.

La durée maximale quotidienne du travail effectif par salarié est de 10 heures. Elle peut être portée à 12 heures et sans que la durée de travail hebdomadaire excède 48 heures au maximum et 46 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives.

L'amplitude correspond à la période comprise entre le début de la journée de travail et sa fin.

L'amplitude normale de la journée de travail est de 12 heures pour les journées entières et 6 heures pour les demi-journées.

Elle peut être portée à 14 heures pour les journées entières et 7 heures pour les demi-journées dans les cas suivants :

- période d'inaction du personnel
- absence imprévue du personnel
- surcharge ponctuelle de travail liée à l'activité
- l'accomplissement d'une mission jusqu'à son terme pouvant inclure des cas de force majeure et/ou des longs trajets.

Article 30 : Choix d'organisation du travail

Il appartient aux entreprises d'adapter à leurs besoins propres et à leurs spécificités les dispositions qui suivent concernant l'aménagement du temps de travail.

Les entreprises peuvent ainsi choisir de mettre en œuvre l'une ou l'autre des modalités d'organisation ci-dessous définies, travail par cycle ou travail avec modulation annuelle.

Dans les entreprises ayant des instances représentatives, le présent accord de branche peut être complété par un accord d'entreprise, dit accord complémentaire. L'accord complémentaire d'entreprise est négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le présent accord de branche est d'application directe dans les entreprises n'ayant pas d'instances représentatives, sans qu'aucune de ses dispositions ne puisse être omise, modifiée ou qu'il puisse en être ajouté. Dans ce cas, l'entreprise devra appliquer les modalités définies en annexe 1 de la convention collective.

Article 31 : Travail par cycle

Le cycle s'entend d'un mode d'organisation du travail sur une période multiple de la semaine et au sein de laquelle la répartition des horaires de travail se fait à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le code du travail permet la réalisation de cycle de travail sur une période maximale de 12 semaines.

La durée du travail dans le secteur peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines. Le cycle effectif est de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur un cycle de 4 semaines.

Le cycle est organisé de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 39 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à 39 heures pour respecter un horaire moyen hebdomadaire de 39 heures.

La durée maximale d'une semaine peut être portée à 48 heures et ne saurait excéder 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les entreprises peuvent mettre en place des cycles différents en fonction de leur activité. L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Ces cycles peuvent être mis en œuvre de jour comme de nuit.

L'affichage collectif doit indiquer le nombre de semaines que comporte le cycle et pour chaque semaine du cycle la répartition de la durée du travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire sont soumis aux mêmes dispositions.

Article 32 : Modulation annuelle

La modulation consiste à adapter l'horaire hebdomadaire collectif de travail de l'entreprise en fonction des variations de son niveau d'activité. L'horaire hebdomadaire de travail est donc appelé à comporter un nombre d'heures différent selon qu'il s'applique à une semaine de haute activité, d'activité normale ou de basse activité.

Le mode de calcul du temps de travail annuel a été défini comme suit :

- 365 jours calendaires - 52 jours de repos hebdomadaires = 313 jours.
- 313 jours - 30 jours de congés annuels collectifs légaux = 283 jours.
- 1 jour férié : le 1^{er} mai
- 282 jours : 6 jours ouvrables hebdomadaires = 47 semaines.
- 47 semaines x 44 heures de travail hebdomadaires = 2068 heures de travail dans l'année.

Par mesure de simplification, ce calcul est arrêté pour toutes les années, sans réajustements en fonction des variables calendaires.

Article 33 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail effectif fixée à 39 heures, donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les huit premières heures;
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration et à repos compensateur obligatoire selon les dispositions réglementaires en vigueur.

D'un commun accord entre les parties, les entreprises peuvent accorder en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, et des majorations y afférentes, un repos compensateur majoré selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 210 heures.

Article 34 : Majoration des heures de nuit

Tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 15 %.

Article 35 : Repos hebdomadaire

Les entreprises doivent s'assurer que chacun des salariés bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures auquel s'ajoute le repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail, tel que prévu à l'article 55 de l'Accord Interprofessionnel Territorial soit 35 heures consécutives.

Pour l'application du présent accord, le fait de travailler un dimanche ou un jour férié constitue une modalité normale de travail.

Article 36 : Limitation de la conduite continue

Hors les cas définis par la réglementation des transports sanitaires terrestres et assimilés, pour tout temps de conduite supérieur à 4 heures 30 minutes de conduite continue, le chauffeur doit bénéficier d'une pause sécuritaire de 15 minutes journalières pris à sa convenance.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif.

Il est néanmoins rémunéré selon le taux horaire au tarif des heures normales de travail.

Article 37 : Clause de sauvegarde

L'économie générale et l'équilibre du présent accord de branche sont directement liés à la revalorisation des prestations consenties auprès de la profession. Pour le cas où des dispositions auraient pour conséquence la remise en cause de cet équilibre, le présent accord devrait faire l'objet d'un réexamen.

Article 38 : Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en commission mixte paritaire 6 mois après l'extension de cet avenant afin d'en examiner les conséquences et, le cas échéant, d'engager de nouvelles négociations paritaires.

ANNEXE 1

Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail dans le cadre de la modulation annuelle

En application de l'article 6 (nouvel article 30) de l'avenant n°9* relatif à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective des personnels des transports sanitaires terrestres, la présente annexe a pour objet de définir les modalités de mise en place d'un dispositif de modulation de la durée du travail.

Il appartient à chaque entreprise entrant dans ce champ d'application de choisir son mode de fonctionnement en ce qui la concerne, étant rappelé que le nouvel horaire hebdomadaire de 44 heures deviendra obligatoire à compter de la date d'extension du présent avenant.

Les modalités de sa mise en œuvre sont différentes selon que l'entreprise soit en capacité ou non d'adopter un accord d'entreprise.

Dans les entreprises ayant des instances représentatives, le présent accord de branche doit être complété par un accord d'entreprise, dit accord complémentaire. L'accord complémentaire d'entreprise est négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le présent accord de branche est d'application directe dans les entreprises n'ayant pas d'instances représentatives, sans qu'aucune de ses dispositions ne puisse être omise, modifiée ou qu'il puisse en être ajouté. Il peut être dérogé à cette règle d'intangibilité lorsque l'entreprise dispose néanmoins d'une représentation syndicale sous la forme d'un délégué du personnel assumant les fonctions de délégué syndical.

1. Dispositions communes

Le texte du présent avenant de branche et, le cas échéant, celui de l'accord complémentaire d'entreprise sont remis aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux ou aux délégués du personnel assumant les fonctions de délégués syndicaux, s'il en existe dans l'entreprise. Un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel précise les modalités selon lesquelles les salariés peuvent en prendre connaissance sur les lieux de travail.

Le suivi de l'application de l'accord de branche dans l'entreprise et, le cas échéant, celui de l'accord complémentaire d'entreprise feront l'objet, une fois par an, d'une information de l'employeur aux représentants du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel par tous moyens appropriés. Cette information sera accompagnée de la remise ou de l'affichage d'une note portant sur l'évolution des principaux paramètres de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Afin de permettre à la commission paritaire de suivi de l'aménagement du temps de travail prévue à l'article 13 (nouvel article 37)* d'assurer un suivi efficace de l'application du présent accord de branche, chaque entreprise relevant du secteur professionnel des transports sanitaires terrestres devra faire parvenir aux membres de la commission paritaire, une copie de la note portant sur l'évolution des principaux paramètres de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise et le cas échéant, copie de l'accord complémentaire.

** Voir les articles de l'avenant n°13 du 7 septembre 2016*

2. Personnels concernés

Dans les entreprises relevant de la convention collective des transports sanitaires et terrestres, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail telles qu'exposées ci-après s'appliquent au seul personnel ambulancier.

3. Temps de travail annuel

L'horaire moyen hebdomadaire annuel permet de déterminer le temps de travail à accomplir au cours de la période de modulation.

Le temps de travail annuel est de 2068 heures.

Le mode de calcul du temps de travail annuel est exposé à l'article 8 (nouvel article 32) du présent avenant relatif à l'accord de branche. Il convient de tenir compte dans son application de l'horaire moyen hebdomadaire de 44 heures et du nombre de jours de travail hebdomadaire.

Les dispositions du code du travail relatives aux durées maximales du travail telles qu'en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant sur l'aménagement du temps de travail sont les suivantes :

10 heures par jour, 48 heures par semaine, 46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives, ainsi que celles concernant les durées minimales de repos quotidien (11 heures consécutives, sauf dérogation) et hebdomadaires (35 heures consécutives, sauf dérogation) doivent être respectées.

4. Période de modulation

La période de modulation s'étend sur 12 mois consécutifs. Elle peut coïncider avec l'année civile, l'année d'exercice comptable ou toute autre annualité convenant à l'exploitation de l'entreprise.

5. Amplitude et volume de la modulation

En période de forte activité, l'horaire de travail ne peut dépasser 48 heures par semaine.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une semaine complète de congé.

Le nombre de jours de travail peut varier de 0 à 6 jours par semaine, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires se rapportant au repos hebdomadaire.

6. Programmation de la modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également, s'il en est prévu, les variations de la répartition des jours de travail dans la semaine.

Cette programmation est portée à la connaissance du personnel au moins 30 jours calendaires avant le premier jour de la période annuelle définie comme période de référence.

La note de programmation doit notamment stipuler :

- la date d'entrée des horaires dans le régime de modulation ;
- le programme indicatif de la modulation pour les 12 mois considérés ;
- le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés ;
- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

En cas de modification de la programmation annuelle en cours d'exercice, le délai de prévenance du personnel est au minimum de 7 jours calendaires avant la date de son entrée en vigueur. L'entreprise doit en outre établir une nouvelle programmation pour les semaines à venir et la communiquer au personnel en même temps que l'information relative à la modification.

7. Comptabilisation du temps de travail

Il est tenu un compte mensuel du temps de travail accompli dans l'entreprise en indiquant :

- le nombre d'heures effectué dans chaque semaine du mois ;
- le nombre total d'heures effectué dans le mois ;
- le cumul des heures réalisées depuis le début de la période annuelle de modulation ;
- la moyenne hebdomadaire des heures travaillées depuis le début de la période annuelle de modulation.

Ce compte est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

8. Rémunération

8.1. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire moyen de 44 heures hebdomadaires (39 heures + 5 heures supplémentaires majorées sur la base de 25%) et est indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite de 48 heures par semaine.

Les heures effectuées en dépassement du temps de travail annuel soit 2068 heures après décompte de celles qui ont été payées dans le mois au cours duquel elles ont été accomplies, font l'objet d'un règlement complémentaire au taux majoré en fin de période annuelle de modulation.

Si la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié depuis le début de la période annuelle de modulation est inférieure à l'horaire hebdomadaire annuel, la rémunération de l'intéressé demeure inchangée.

L'employeur devra tenir pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé un compte individuel de compensation faisant apparaître distinctement, pour chaque semaine, les diverses catégories d'heures de présence et d'absence.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés, en même temps que leur bulletin de salaire.

8.2. Absences

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde et autres absences non rémunérées sont égales à 1/190 du salaire mensuel lissé par heure d'absence.

8.3. Vérifications annuelles

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie pour chaque salarié que les heures ouvrant droit à rémunération ont bien été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré, et que la moyenne de 44 heures a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le salaire du 12^e mois de la modulation. Toutefois, il est admis que la régularisation soit effectuée sur le mois suivant immédiatement, dans le cas où l'horaire exact du 12^e mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaire.

8.4. Entrée ou sortie des effectifs en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire de 44 heures.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

S'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde, la rémunération est calculée sur la base du temps de travail réellement effectué par l'intéressé durant la période de modulation. Les heures payées et non effectuées font l'objet d'une régularisation sur le solde de tout compte et/ou peuvent être récupérées durant le préavis, avec l'accord de l'intéressé, dans la limite des durées maximales légales de travail.

CHAPITRE II – CONGES PAYES ET JOURS FERIES

Article 46 : Les congés payés

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives aux congés payés.

Article 47 : Les jours fériés

Bien que par nature, tous les jours y compris les jours fériés soient susceptibles d'être travaillés selon les nécessités de service, les parties signataires conviennent d'arrêter une liste de sept (7) jours pour lesquels les heures effectuées l'un ou l'autre de ces jours subiront une majoration.

Ces jours sont les suivants :

- 1er janvier,
- Lundi de Pâques,
- 1er Mai,
- Lundi de Pentecôte,
- 14 juillet,
- 1^{er} novembre
- 25 décembre.

La majoration est de 50 % du salaire horaire de base pour les jours fériés ci-dessus, à l'exception du 1^{er} Mai pour lequel elle est de 150 % pour les heures effectuées au cours de la journée considérée.

Pour bénéficier de cette majoration, le travailleur doit remplir les conditions suivantes, conformément à ce qui est mentionné au paragraphe 1 de l'article 75 de l'accord interprofessionnel territorial :

- trois mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré,
- présence au travail, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le dernier jour de travail précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié.

TITRE V – CLASSIFICATION DU PERSONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Article 48 : Dispositions générales

Le transport sanitaire de toute personne malade, blessée ou parturiente est organisé, en ce qui concerne ce secteur, par la délibération n° 35 du 22 août 1996.

Trois modes de prise en charge sont possibles, selon que la personne transportée nécessite, soit l'assistance médicale d'urgence, soit un transport en position couchée, soit un transport en position assise.

La nature des fonctions exercées, tant par le personnel sédentaire que par les chauffeurs des véhicules sanitaires, permet d'établir une classification selon la qualification des personnels de l'entreprise de transport sanitaire. Ils sont regroupés par niveaux et par échelons, affectés chacun d'un coefficient.

Article 49 : Classification des emplois

(Modifié par avenant n°8 du 13 octobre 2009)

Présentation du système retenu :

Le système de classification ci-après permet de regrouper l'ensemble des catégories d'employés et de chauffeurs de véhicules sanitaires en trois niveaux. Chaque niveau est subdivisé en échelons et chaque échelon est affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères qui sont :

- Le type d'activité,
- L'autonomie et l'initiative,
- La responsabilité,
- Les diplômes et les connaissances requises pour tenir le poste.

Précisions concernant le personnel ambulancier :

Les connaissances requises, pour chaque niveau, pour les chauffeurs de véhicules sanitaires sont les diplômes requis par l'exécutif du Territoire. Ces compétences peuvent être acquises par formation initiale et/ou continue ou par une formation équivalente ou par une expérience professionnelle.

Cette classification tient compte de la mise en place du certificat de capacité d'ambulancier (C.C.A) des chauffeurs de véhicules sanitaires, non titulaires du diplôme exigé pour la conduite de ces véhicules ainsi que des délais impartis pour cette formation.

Ceci, pendant la période de trois ans prévue initialement à l'article 15 de la délibération modifiée n°221 du 6 décembre 2006.

Les définitions attribuées aux échelons sont établies à partir de la complexité du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Ce système permettra d'apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Le système de classification ci-après prend en compte la diversité actuelle des niveaux de formation des chauffeurs de véhicules sanitaires en Nouvelle-Calédonie ; un nombre important de ces chauffeurs n'est titulaire que du brevet national de secourisme avec option réanimation ou du certificat de formation aux premiers secours en équipe ou d'un autre diplôme reconnu équivalent par l'exécutif du territoire.

TABLEAU DES COEFFICIENTS HIERARCHIQUES*(Modifié par avenant n°15 du 14 novembre 2017)**Voir avenant en fin de convention*

Niveaux	Echelons	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques
I	1	SMG	155 696
	2	148	156 436
II	1	156	164 892
	2	161	170 177
III	1	215	227 255
	2	223	235 711
	3	231	244 167

DEFINITIONS GENERALES DES NIVEAUX ET DES ECHELONS

Le classement de chaque salarié doit se faire par référence à la grille des niveaux et ensuite aux grilles des échelons, par prise en compte de quatre critères qui sont : le type d'activité, l'autonomie et l'initiative, la responsabilité, les diplômes et les connaissances requises pour tenir le poste, conformément aux définitions ci-dessous.

Niveau I	
<p>Type d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux simple, répétitifs ou analogiques - Application stricte de consignes précises <p>Autonomie et initiative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consignes simples donnant tous les détails d'exécution à effectuer. - Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles. - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>Responsabilité :</p> <p>Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail conformément aux consignes</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V de l'éducation nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.</p>	<p>Echelon 1 :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux comportant des difficultés classiques d'adaptation du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés. Il s'applique pour le personnel d'entretien. caractérisée par une autonomie et une initiative limitée.</p> <p>Echelon 2 :</p> <p>Activités communes au personnel du présent niveau : cet échelon est affecté à un poste administratif et/ou de gestion.</p> <p>L'activité est caractérisée par une autonomie et une initiative plus importante dans les tâches à exécuter. L'agent peut se voir confier des responsabilités dans des activités complémentaires. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. La responsabilité de l'agent est limitée à l'organisation de son travail dans les limites des instructions reçues.</p>

Niveau II	
<p>Type d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux qualifiés : mises en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre. <p>Autonomie et initiative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre. - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure. <p>Responsabilité :</p> <p>Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V de l'éducation nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.</p> <p>Personnels administratifs : emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du BEP ou équivalent professionnel.</p>	<p>Echelon 1 :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux comportant des difficultés classiques d'adaptation du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés. Il s'applique pour le personnel d'entretien. caractérisée par une autonomie et une initiative limitée.</p> <p>Echelon 2 :</p> <p>Activités communes au personnel du présent niveau : cet échelon est affecté à un poste administratif et/ou de gestion.</p> <p>L'activité est caractérisée par une autonomie et une initiative plus importante dans les tâches à exécuter. L'agent peut se voir confier des responsabilités dans des activités complémentaires. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. La responsabilité de l'agent est limitée à l'organisation de son travail dans les limites des instructions reçues.</p>

<p>Personnels ambulanciers : emploi exigeant le BNS option réanimation, PSE 1, le CFAPSE, ou tout autre diplôme reconnu équivalent, par l'exécutif de la Nouvelle-Calédonie.</p> <p>Relève également de ce niveau et de cet échelon, l'ambulancier titulaire du CCA ou tout autre diplôme équivalent qui ne justifie pas d'une expérience professionnelle de 12 mois.</p>	
---	--

Niveau III	
<p>Type d'activité</p> <p>- Travaux hautement ou très qualifiés : Mise en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Autonomie et initiative :</p> <p>- Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre. - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure.</p> <p>Responsabilité :</p> <p>- Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues. - Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. - Cette responsabilité est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.</p> <p>Personnels ambulanciers : emploi exigeant le certificat de capacité d'ambulancier ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir et nécessaire à l'exercice de la profession.</p>	<p>Echelon 1 :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité - soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Echelon 2 :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée, - soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre. <p>Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.</p> <p>Echelon 3 :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de suites de tâches très qualifiées et interdépendantes. Il faut posséder une connaissance complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité. - soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur les personnes des niveaux inférieurs et est limité à l'organisation simple des personnes ainsi dirigées et à leur contrôle.</p>

NOMEMCLATURE DES EMPLOIS PAR FILIERES PROFESSIONNELLES

Pour faciliter le classement des employés sédentaires et des chauffeurs de véhicules sanitaires terrestres, un certain nombre de « filières » et d'emplois est donné ci-après à titre d'exemple, en application des définitions générales de l'article 49 lesquelles sont et restent dans tous les cas l'élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel.

Les filières sont représentées de la manière suivante :

Des exemples d'emploi avec des indications générales non exhaustives des tâches ou fonctions relevant de cet emploi.

Pour tout emploi non catalogué, il suffira de se reporter aux définitions de l'article 49 pour déterminer le niveau et l'échelon qui lui correspond.

Le fait que les exemples des niveaux et échelons inférieurs ne soient pas répétés aux catégories et échelons supérieurs n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux catégories et échelons inférieurs.

Enfin, un agent, en fonction de son emploi dans l'entreprise (secrétaire, régulateur/planificateur, ambulancier), quel que soit son niveau et son échelon, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau de l'échelon supérieur si toutefois sa qualification l'autorise. Au cas où les tâches effectuées dans les conditions définies ci-dessous sont d'une durée consécutive ou pas et au minimum de 15 jours dans le mois, le salarié se verra attribuer une prime de remplacement calculée sur la différence entre le salaire de base prévu au contrat et celui correspondant aux tâches effectuées. Cette prime de remplacement sera d'un montant de 40 % de cette différence.

NIVEAU I	
Echelon 1	Femme de ménage répondant aux critères et aux définitions de l'échelon 1 du niveau I , ayant plus d'un an de pratique ou plus de six mois pour les agents titulaires du certificat de fin de stage délivré par le CFPR ou d'un diplôme équivalent exécutant, seule, l'ensemble des travaux ménagers sous les directives de l'employeur tel que : <ul style="list-style-type: none">■ des travaux de nettoyage et de propreté, de tri et d'entretien courant du linge, repassage, ménage
Echelon 2	Employé répondant aux critères et aux définitions de l'échelon 2 du niveau I effectuant des travaux nécessitant une expérience professionnelle, tel que : Employé de bureau capable de travaux simples notamment lettres courantes sur matériel informatique, réception du public, téléphone ... <ul style="list-style-type: none">■ Employé(e) capable de travaux simples, présentant un travail bien fait et sans fautes : correspondance, facture, ...

NIVEAU II	
Echelon 1	Employé répondant aux critères et aux définitions de l'échelon 1 du niveau II, ayant une expérience dans le secteur d'activité et bénéficiant d'une certaine autonomie : Employé de bureau : par rapport à l'employé de bureau visé à l'échelon 2 du niveau I , établira notamment suivant modèle, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, à délivrer des factures et la perception de leur prix, d'après un barème déterminé, à recevoir les recettes remises par le personnel chargé des perceptions. <ul style="list-style-type: none">■ Employé(e) expérimenté connaissant bien les travaux administratifs, pré-comptables ou statistiques dont il est chargé, capable de résoudre seul les difficultés courantes.■ Rédige des lettres simples, auxquelles il suffit de répondre avec des formules faites, en suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.■ Transmettre des communications à l'intérieur du groupe

	<p>Régulateur / planificateur : réalise les feuilles de route journalière et les prévisions hebdomadaires, mensuelles et trimestrielles, réorganise le planning en temps réel en fonction des événements. Il assiste par radio les personnels roulants par la diffusion en temps réel des informations, mais également le service administratif de l'entreprise pour la collecte des documents ou informations concernant le patient. Il aide à la prise en charge du standard téléphonique.</p> <p>Conducteur de véhicule sanitaire terrestre (Vsl, Vspmr et ambulance cat. C) : Le chauffeur de V.S.L. et ambulance est titulaire du PSE 1, certificat aux premiers secours en équipe, ou tout autre diplôme reconnu équivalent, par l'exécutif de la Nouvelle-Calédonie durant la période dérogatoire.</p> <p>a. Ses missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> > la conduite des véhicules affectés à l'usage des transports des malades et blessés. > Il contribue aux opérations de chargements et de déchargements. > Il assure la propreté et la désinfection du véhicule. <p>b. Ses activités exigent de la technicité :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Il procède à l'installation à bord des malades, les aides et les accompagne. Il conduit le véhicule et veille à l'installation et au confort du malade pendant le transport. > Il participe éventuellement au brancardage du malade. > Il assure la propreté de son véhicule (lavages extérieur et intérieur, remplacement de la literie). Il procède journalièrement à la désinfection de la cellule sanitaire. > Il assure la surveillance mécanique de la voiture (niveaux, pressions des pneus, fonctionnement). <p>c. De l'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Il recueille les bons de transport et le dossier du malade. > Il étudie l'itinéraire permettant de réaliser rapidement le transport. > Il prend en charge le dossier médical qu'il remet en main propre en fin de mission. > Il tient à jour le carnet de bord du véhicule et informe le responsable des anomalies (bruits, réactions, odeurs anormales, etc...). <p>d. De la communication /relation :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Il peut se trouver en contact avec des proches du malade. Il peut régler pour le malade des problèmes administratifs d'entrée ou de sortie de l'hôpital. Il communique au chef d'atelier chargé de l'entretien les informations liées au fonctionnement du véhicule. Il se tient en liaison radio ou téléphonique avec son chef direct pour ce qui concerne la planification des transports. Il fait revalider ses permis de conduire en temps voulu, conformément à la réglementation en vigueur. <p>e. De la contribution économique :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Il contribue à la prise en charge correcte et efficiente du malade, ainsi qu'à son confort, par une surveillance attentive de son véhicule, il assure la sécurité des transports sanitaires et l'utilisation optimum des matériels.
<p>Echelon 2</p>	<p>Secrétaire de bureau : comme à l'échelon précédent il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues grâce à une expérience reconnue dans l'entreprise, établir des courriers plus élaborés et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Effectue les opérations administratives et commerciales diverses et la tenue des dossiers. ■ Employé de services administratif, technique, commercial ■ Capable, en plus des écritures courantes, d'effectuer avec une certaine initiative des tâches nécessitant de l'organisation et d'établir des liaisons pour échange de renseignements. ■ Employé aux écritures comptables simples. ■ Agent exécutant, suivant les directives du comptable ou du chef comptable, des travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable (transcription de chiffrage, tenue des fiches) ; utilisant une machine à additionner, à calculer ou autre, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage. <p>Régulateur : réalise les feuilles de route journalières et les prévisions hebdomadaires, mensuelles et trimestrielles, réorganise le planning en temps réel en fonction des événements.</p>

	<p>Il assiste par radio les personnels roulants par la diffusion en temps réel des informations, mais également le service administratif de l'entreprise pour la collecte des documents ou informations concernant le patient. Il aide à la prise en charge du standard téléphonique.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Il peut recevoir la demande de transport et contribue à mettre tous les moyens en sa possession pour y répondre. ■ Il coordonne ainsi les mouvements des véhicules et des personnels pour satisfaire les demandes en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'activité. ■ Le régulateur a une fonction clé dans l'entreprise. ■ Il est en permanence au téléphone et devant ses écrans pour d'une part répondre aux nombreuses demandes des patients et des services médicaux et, d'autre part, affecter ces déplacements aux équipages qui tournent sur le terrain. ■ Il doit anticiper les problèmes liés aux aléas de la circulation et des services médicaux pour que le déplacement du patient se fasse dans les meilleures conditions. ■ Le métier de régulateur impose une grande maîtrise de soi, de la réactivité et de la rigueur avec d'excellentes capacités relationnelles. ■ Les régulateurs sont issus de BTS logistique transport ou sont issus du terrain. <p>Conducteur de véhicule sanitaire terrestre (Vsl, Vspmr et ambulance cat. C) :</p> <p>Même définition et compétences requises que le conducteur d'ambulance et de VSL (1er échelon).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Il doit en outre être capable de réaliser des gestes élémentaires de sauvetage de secourisme en cas de détresse du malade en cours de transport, conformément à son niveau d'aptitude. ■ Il met à jour, le cas échéant, la feuille de surveillance et indique les soins effectués éventuellement pendant le transport. ■ Il doit en outre être capable d'appliquer s'il y a lieu les consignes particulières (ventilation - immobilisation) <p>Relève également de ce niveau et de cet échelon, l'ambulancier titulaire du CCA ou tout autre diplôme équivalent qui ne justifie pas d'une expérience professionnelle de 12 mois.</p>
--	---

NIVEAU III	
Personnels encadrant ayant le sens des responsabilités et de l'organisation pour diriger et former du personnel de niveaux inférieur. Outre une expérience reconnue, il doit avoir une parfaite connaissance de l'environnement de travail et prendre par conséquent les décisions adaptées.	
Echelon 1	<p>Secrétaire : Même définition que l'employé de bureau confirmé défini à l'échelon 2, niv. II. Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure. Collaboratrice immédiate d'un directeur ou du chef d'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prépare et réunit les éléments de son travail. ■ Rédige et établit la correspondance. ■ Prend des initiatives dans des limites déterminées. <p>Régulateur confirmé : Même définition que le régulateur défini à l'échelon 2, niv. II. Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord lors des interventions. ■ Assurer la liaison permanente avec les patients et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations. ■ Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules. ■ Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes. ■ Prescriptions médicales. <p>Conducteur de véhicules sanitaires terrestres (Vsl, Vspmr, ambulance cat. C ou de type fourgon) : Employé titulaire du C.C.A ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir (défini à l'échelon 2, niv. II.)</p> <p><i>Mettre en œuvre les gestes de secours et d'urgence adaptés à la situation du patient, dans le respect des règles de sécurité et de confort.</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ■ alerter les autorités compétentes de l'évolution de l'état du patient ■ protéger le patient face à son environnement ■ installer le patient en position de sécurité en lien avec sa situation et son état ■ assurer le conditionnement du patient en vue de son évacuation ou de son transport. <p><i>Apprécier l'état clinique du patient</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Identifier les anomalies au regard des paramètres habituels liés aux âges de la vie ■ Evaluer la situation initiale ■ Observer l'état général et les réactions du patient ■ Identifier les signes de détresse et de douleur ■ Evaluer les paramètres vitaux en utilisant les outils spécifiques et identifier les anomalies ■ Identifier les risques liés à l'état du patient, à la pathologie annoncée ou suspectée et à la situation du patient ■ Recueillir les éléments d'un bilan ■ Veiller au bon fonctionnement des appareillages et dispositifs médicaux
<p>Echelon 2</p>	<p>Agent répondant aux critères et aux définitions de l'échelon précédent du niveau III, effectuant des travaux nécessitant une expérience professionnelle très qualifiée :</p> <p>Secrétaire confirmé : Il doit savoir travailler sur un poste informatique, utiliser l'ensemble des logiciels de bureautique : traitement de texte, tableur, gestionnaire de base de données, présenter son travail de façon satisfaisante.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Il peut assurer les relations avec le personnel, notamment les activités de gestion (absences, congés, retraite ...). ■ Employé remplissant, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs, techniques ou commerciaux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques y afférentes. ■ Établit des comptes rendus qu'il complète éventuellement par des propositions. <p>Régulateur confirmé : (En sus des compétences requises pour l'échelon 1 niveau 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure. ■ Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation, (service à la demande, anomalies). ■ Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions. ■ Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord lors des interventions <p>Conducteur de véhicules sanitaires terrestres (Vsl, Vspmr, ambulance cat. C ou de type fourgon) : Employé titulaire du C.C.A ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir, il est apte à assurer l'accompagnement et la surveillance des malades pendant le transport. Il prend connaissance des consignes particulières de transport.</p> <p>Ses missions: Elles consistent à assurer la conduite des véhicules sanitaires affectés à l'usage des transports des malades et blessés.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Il est apte à assurer l'accompagnement et la surveillance des malades pendant le transport > Il contribue aux opérations de chargements et de déchargements. > Il assure la propreté et de désinfection du véhicule. > Dans toute situation d'urgence, assurer les gestes adaptés à l'état du patient > Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients > Assurer la sécurité du transport sanitaire <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en œuvre les gestes de secours et d'urgence adaptés à la situation du patient, dans le respect des règles de sécurité et de confort

	<p>✓ Apprécier l'état clinique d'un patient</p> <p>Respecter les règles d'hygiène et participer à la prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> > Doser et utiliser les produits en fonction des procédures et des fiches techniques ; > Utiliser les techniques de nettoyage appropriées, notamment pour lutter contre les infections nosocomiales, en appliquant les protocoles et les régies d'hygiène et de sécurité ; > Identifier et respecter les circuits d'entrée, de sortie et de stockage du linge, des matériels et des déchets ; > Utiliser les techniques de rangement et de stockage adaptées ; > Apprécier l'efficacité des opérations d'entretien et identifier toute anomalie ; > Repérer toute anomalie dans le fonctionnement des appareils médicaux et alerter. <p>Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients</p> <ul style="list-style-type: none"> > Identifier et appliquer les règles de sécurité et de prévention des risques, notamment ceux liés aux pathologies et à l'utilisation du matériel médical ; > Installer le patient en tenant compte de ses besoins, de sa pathologie, de son handicap, de sa douleur et des différents appareillages médicaux <p>Respecter les règles d'hygiène et participer à la prévention de la transmission des infections</p> <ul style="list-style-type: none"> > Identifier et choisir le matériel et les produits appropriés.
<p>Echelon 3</p>	<p>Secrétaire (comptable) qualifié et expérimenté : Employé qualifié et expérimenté ayant les connaissances requises de secrétariat et comptabilité et l'expérience nécessaire pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification, ■ Faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stock.... <p>Collaboratrice immédiate du chef d'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Assure l'organisation et le bon fonctionnement d'un secrétariat dans une entreprise à structure complexe. ■ Assure le bon fonctionnement des travaux des employés de son bureau. ■ Habilitée à prendre toutes les initiatives qui s'imposent. <p>Régulateur confirmé : (Mêmes prérogatives que le régulateur défini à l'échelon 2 du niv.3)</p> <p>Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer la liaison permanente avec les patients et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations. ■ Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules. ■ Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales.) <p>Conducteur de véhicules sanitaires terrestres (Vsl, Vspmr, ambulance cat. C et ambulance type fourgon) : Employé titulaire du C.C.A ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir. Il a les mêmes prérogatives que celles requises depuis l'échelon 1 et 2 du niveau II et les échelons I et II du niveau III, L'agent doit, en outre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ posséder une aptitude qui le rend capable de conduire un véhicule sanitaire de type fourgon équipé de matériel spécifique ■ connaître les procédures d'hygiène de décontamination et de désinfection, ■ s'insérer dans une équipe de médecin et/ou infirmier, dans le cadre de l'assistance médicale. ■ d'intégrer les connaissances de l'ambulancier titulaire du C.CA (ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir) aux spécificités de l'exercice S.M.U.R et participer à la prise en charge d'un patient.

- > Mettre en œuvre les gestes de secours et d'urgence adaptés à la situation du patient, dans le respect des règles de sécurité et de confort
- > Apprécier l'état clinique d'un patient
- > Respecter les règles d'hygiène et participer à la prévention de la transmission des infections (Identifier et choisir le matériel et les produits appropriés)
- > Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients

Établir une communication adaptée au patient et à son entourage (sans porter de jugement)

- > S'exprimer et échanger en adaptant son niveau de langage, dans le respect du patient et avec discrétion ;
- > Expliquer le transport réalisé, les raisons d'un geste professionnel et apporter des conseils adaptés ;
- > Faire exprimer les besoins et les attentes du patient, les reformuler et proposer des modalités adaptées de prise en charge ;
- > Apporter des informations pratiques adaptées lors de l'accueil dans le service ;
- > Identifier les limites de son champ d'intervention dans des situations de crise, de violence en prenant du recul par rapport au patient et à sa situation.

Assurer la sécurité du transport sanitaire (Installer le patient en situation de sécurité et de confort)

- > Choisir l'itinéraire le plus adapté à la situation du patient ;
- > Adapter sa conduite en respectant les régies de circulation et sécurité routière spécifiques à l'ambulance, en urgence ou non ;
- > Maîtriser la lecture des cartes, plans et outils informatiques concordants, afin d'établir le meilleur itinéraire pour un transport confortable ;
- > Maîtriser les techniques et procédures de transmission ;
- > Être capable d'établir un constat d'accident ;
- > Vérifier le bon état de marche du véhicule et en assurer l'entretien courant ;
- > Veiller au bon fonctionnement du matériel sanitaire embarqué et en assurer l'entretien courant ;
- > Vérifier avant d'embarquer la présence de tous les documents, matériels et équipements réglementaires et/ou spécifiques.

Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins (Identifier et rechercher les informations nécessaires sur les précautions particulières à respecter lors de la prise en charge d'un patient et permettant de prendre en compte la culture du patient, ses goûts... .)

- > Transmettre les informations liées à la prise en charge et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit ou en utilisant les outils informatisés
- > S'exprimer au sein de l'équipe soignante en utilisant un langage et un vocabulaire professionnel
- > Renseigner des documents assurant la traçabilité des soins en appliquant les règles
- > Rechercher et organiser / hiérarchiser l'information concernant le patient
- > Discerner les informations à transmettre dans le respect des règles déontologiques et du secret professionnel
- > Suivre les instructions des médecins et infirmiers.

Organiser les activités professionnelles dans le respect des règles et des valeurs de la profession

- > Prendre en compte les différentes contraintes et responsabilités liées au travail en équipe
- > Organiser son travail au sein de l'équipe et de l'entreprise en fonction des besoins des patients pour optimiser la qualité de la prise en charge
- > Assurer la formation des stagiaires de façon adaptée

TITRE VI - REMUNERATION

Article 50 : Rémunération conventionnelle mensuelle

Chaque échelon de la grille de classification est affecté d'un coefficient qui sert à la détermination des salaires garantis minimaux mensuels.

Par conséquent, la rémunération de chaque échelon est égale au produit de son coefficient par la valeur du point. Ces barèmes correspondent à 169 heures par mois.

Au 1er janvier 2018, la valeur du point est fixée à **1057 F**
(Avenant n°15 du 14 novembre 2017)

Article 51 : Mensualisation – Taux horaire

La rémunération mensuelle déterminée¹¹ ci-dessous s'inscrit dans le cadre de la loi de mensualisation n°78-49 du 19 janvier 1978. Elle est calculée pour 169 heures. Elle correspond à un horaire collectif d'un salarié effectuant 39 heures par semaine. Cette rémunération est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois ; le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le taux horaire se calculera en divisant la rémunération mensuelle à temps complet définie au premier paragraphe ci-dessus par 169 heures.

Les rémunérations mensuelles sont adaptées à l'horaire réel pour le calcul des heures supplémentaires. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou équivalent, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations conformément à l'article 60 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de celles-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Article 52 : Rémunération adaptée à un horaire individuel

Le travail effectif à prendre en compte pour le calcul de la paie est celui retenu à l'article 29 ci-dessus (temps de conduite, temps à disposition et travaux divers).

La rémunération perçue est fonction du taux horaire, défini à l'article 51 ci-dessus et de la durée du travail effectif effectué dans le mois.

Article 53 : Rémunérations forfaitaires

Les agents d'encadrement ou spécialisés occupant des fonctions qui le justifient, pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

L'employeur est alors tenu de communiquer, lors de l'embauchage et lors de toute modification du contrat de travail, tous les éléments de la rémunération forfaitaire convenue.

¹¹ Se référer aux articles Lp.143-2 et Lp.143-3

Le forfait global comprendra la rémunération de toutes les heures de travail effectif y compris les heures supplémentaires éventuelles dans la limite du contingent annuel prévu à l'article 33. Il doit être calculé de façon à ne pas léser l'intéressé par rapport à un salarié payé sur une base horaire.

Article 54 : Révision de la valeur du point

Les parties signataires conviennent de se rencontrer une fois par an, pour négocier la valeur du point minimale des salaires effectifs par catégorie professionnelle, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n°277 des 23 et 24 février 1988 relatives aux conventions et accords collectifs de travail¹².

Article 55 : Prime d'ancienneté

Le personnel (sédentaires et ambulanciers) percevra une prime d'ancienneté calculée, sur leur salaire de base mensuelle de la façon suivante :

- 2% à partir de la 3ème année,
- 1% par année supplémentaire jusqu'à 15%.

La durée du service sera décomptée à partir du 1er janvier précédant l'embauche pour les employés engagés au cours du 1er semestre et du 1er janvier suivant l'embauche pour ceux engagés au cours du deuxième semestre.

Article 56 : Déplacement

Les déplacements nécessités par le service ne doivent pas entraîner pour le salarié une dépense supplémentaire.

Si, du fait de sa mission, le salarié est dans l'impossibilité de regagner son domicile alors qu'il le faisait habituellement, les frais normaux de transport, de coucher et de nourriture sont à la charge de l'employeur. Dans la mesure où l'employeur n'est pas à même d'assurer l'hébergement, la nourriture ou le transport, les frais normaux seront remboursés par l'employeur soit sur présentation des justificatifs, soit de façon forfaitaire, conformément à des modalités spécifiques à chaque entreprise.

Article 57 : Paie et fiche de paie

La paie a lieu à date fixe ; elle est établie pour la période allant du premier au dernier jour du mois précédent.

Le paiement du salaire mensuel doit être effectué au plus tard huit jours ouvrables après la fin du mois de travail ouvrant droit au salaire.

Le bulletin de salaire est établi conformément à l'article 62 de l'Accord Interprofessionnel Territorial.

Acompte :

Un acompte sera versé aux travailleurs qui en feront la demande, acompte correspondant au maximum, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle. Pour le versement de cet acompte, il pourra être tenu compte du montant des cessions et saisies arrêts dans la détermination du montant de cet acompte.

Avance :

L'avance, facultative et exceptionnelle, est le paiement anticipé d'une partie du salaire qui sera dû pour un travail qui n'est pas encore effectué.

L'employeur qui a fait une avance en espèces au salarié ne peut se rembourser que par retenues successives en respectant une limite de 1/10ème de chaque paie.

¹² Se référer à l'article Lp. 333-1

Article 58 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes

L'interdiction de discrimination entre les femmes et les hommes s'applique sous réserve des dispositions particulières de l'ordonnance modifiée n°85-1181¹³ relative à la protection de la maternité et de l'éducation des enfants. Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de rémunération et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément à la délibération n° 283 du 24 février 1988¹⁴.

Article 59 : Travail des femmes et des jeunes

Les conditions de travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 60 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

Article 61 : Rémunération des travailleurs handicapés

Pour les travailleurs handicapés dont le rendement professionnel est notoirement diminué, des déductions de salaire peuvent être autorisées à la demande de l'employeur dans les conditions définies par les dispositions de l'article 16 de la délibération n°206 du 23 juillet 1991¹⁵.

¹³ Se référer à l'article Lp. 126-1 et suivants et R. 126-1

¹⁴ Se référer aux articles Lp. 112-3, Lp 331-6, Lp 141-1 et suivant

¹⁵ Se référer aux articles Lp. 473-2 et R.473-2

TITRE VII – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 62 : Dépôt - adhésion - extension

Le présent accord professionnel de travail sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services de l'Inspection du Travail et au secrétariat-greffe du Tribunal du Travail conformément à l'article 10 de la délibération 277 des 23 et 24 février 1988¹⁶.

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance 85-1181 du 13.11.1985¹⁷, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord conventionnel. L'adhésion se fait dans les conditions prévues par l'article 9 de la délibération 277 des 23 et 24 février 1988¹⁸.

Article 63 : Date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au plus tôt le 12 novembre 2002 sous réserve de son extension par le Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération 277¹⁹.

Fait à Nouméa, le 12 novembre 2002

Représentants des employeurs :

- Fédération Artisanale de Nouvelle-Calédonie
- Fédération des Métiers et des Entreprises de Nouvelle-Calédonie (F.M.E.N.C)
- Groupement des ambulanciers privés de NC
- Mouvement des Entreprises de France NC (MEDEF-NC)
- Syndicat des ambulanciers privés de NC (SCANC)

Représentants des salariés :

- Syndicat Ouvrier des Travaux publics et des Municipalités (SOTPM)
- Syndicat Professionnel des Employés de Sociétés d'ambulances privées de NC (SPESAPNC)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

Le Président de la Commission Mixte Paritaire
Le Contrôleur du Travail

¹⁶ Se référer aux articles Lp. 332-5, Lp. 334-1 et R. 334-1

¹⁷ Se référer à l'article Lp. 332-1

¹⁸ Se référer à l'article Lp. 334-2

¹⁹ Se référer à l'article Lp. 334-12

Vu l'arrêté n° 2002-4692/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonction des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2002-4694/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonction du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2002-76D/GNC du 3 décembre 2002 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu la délibération n° 185 du 10 mai 2001 réglementant la création et le fonctionnement des agences de voyages et des agences de tourisme ;

Vu le dossier de demande de licence d'agent de tourisme déposé le 29 juillet par la S.A.R.L "relais de Kodjeu" représentée par M. Georges Lepers ;

Vu l'avis favorable du comité d'agrément des agences de voyages et des agences de tourisme réuni le 19 août 2003,

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Une licence d'agent de tourisme portant le numéro 03-11 T est accordée à la S.A.R.L "relais de Kodjeu" représentée par M. Georges Lepers sise à Nouméa, 19 avenue du Maréchal Foch.

Art. 2. - L'octroi de la licence est soumis aux conditions qui suivent :

- M. Georges Lepers est le responsable au titre de l'aptitude professionnelle,
- La garantie financière est assurée par la banque calédonienne d'investissement, sise à Nouméa, 54 avenue de la Victoire/Henri Lafleur,
- L'assurance responsabilité civile professionnelle est couverte par la compagnie "AGF I.A.R.T" - cabinet d'assurances "Lefevre-Cornette" sis à Nouméa, 40 rue de la République.

Art. 3. - Toute modification des dispositions de l'article 2 devra faire l'objet d'une déclaration, dans un délai de 15 jours, auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Art. 4. - Le présent arrêté sera notifié à l'intéressée, transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
des affaires économiques,*
ALAIN LAZARE

Arrêté n° 2003-2359/GNC du 4 septembre 2003 relatif à l'extension de l'accord professionnel des entreprises de transports sanitaires terrestres du 12 novembre 2002

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 318 du 21 novembre 2002 relative à la composition du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la séance du congrès de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 relative à l'élection des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le procès-verbal de la réunion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en date du 28 novembre 2002 constatant l'élection du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 2002-4692/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 2002-4694/GNC-Pr du 28 novembre 2002 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2002-76D/GNC du 3 décembre 2002 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'inspection du travail et du tribunal du travail en Nouvelle-Calédonie et dépendances, notamment en son article 21 ;

Vu la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 relative aux conventions et accords collectifs de travail, notamment en ses articles 38 et suivants ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail du 27 décembre 2002 ;

Vu l'avis administratif publié le 10 décembre 2002 au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie ;

A r r ê t e :

Art. 1^{er}. - Les dispositions de l'accord professionnel des entreprises de transports sanitaires terrestres conclu le 12 novembre 2002 entre les représentants des organisations syndicales des employeurs et des salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Art. 2. - Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PIERRE FROGIER

*Le membre du gouvernement
chargé d'animer et de contrôler le secteur
du travail et de la fonction publique,
par suppléance,*
PIERRE MARESCA

AVENANTS INCLUS

A LA CONVENTION COLLECTIVE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

- Avenant n°8
Relatif à la reclassification des emplois - signé le 13/10/2009
Extension de l'avenant par arrêté n°2010-1023/GNC du 23 février 2010
- Avenant n°9
Relatif à l'aménagement du temps de travail - signé le 16/10/2009
Extension de l'avenant par arrêté n°2010-1025/GNC du 23 février 2010
- Avenant n°13 : **(modifiant l'avenant n°9)**
Relatif à l'aménagement du temps de travail - signé le 7/09/2016
Extension de l'avenant par arrêté n°2017-87/GNC du 10 janvier 2017
- Avenant n°18
Stratégie de formation de la branche - signé le 28/07/2021
Extension de l'avenant par arrêté n°2022-1169/GNC du 4 mai 2022
- Avenant n°19
Complémentaire santé / Entretien annuel d'évaluation / Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique - signé le 25/11/2021
Extension de l'avenant par arrêté n°2022-1171/GNC du 4 mai 2022

CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE
PROJET D'AVENANT N°8
relatif à la classification des emplois

à l'Accord Professionnel de la branche
« **TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE** »

Article 1 : Afin de tenir compte des divers métiers existants dans le secteur des transports sanitaires et terrestres et de leurs évolutions, les partenaires sociaux ont décidé de modifier et de remplacer la classification prévue à l'article 49 de la convention suscitée par la classification ci – dessous

Présentation du système retenu :

Le système de classification ci-après permet de regrouper l'ensemble des catégories d'employés et de chauffeurs de véhicules sanitaires en trois niveaux. Chaque niveau est subdivisé en échelons et chaque échelon est affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères qui sont :

- le type d'activité,
- l'autonomie et l'initiative,
- la responsabilité,
- les diplômes et les connaissances requises pour tenir le poste.

Précisions concernant le personnel ambulancier :

Les connaissances requises, pour chaque niveau, pour les chauffeurs de véhicules sanitaires sont les diplômes requis par l'exécutif du Territoire. Ces compétences peuvent être acquises par formation initiale et/ou continue ou par une formation équivalente ou par une expérience professionnelle.

Cette classification tient compte de la mise en place du Certificat de capacité d'ambulancier (C.C.A) des chauffeurs de véhicules sanitaires, non titulaires du diplôme exigé pour la conduite de ces véhicules ainsi que des délais impartis pour cette formation.

Ceci, pendant la période de trois ans prévue initialement à l'article 15 de la délibération modifiée n°221 du 6 décembre 2006.

Les définitions attribuées aux échelons sont établies à partir de la complexité du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Ce système permettra d'apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Le système de classification ci-après prend en compte la diversité actuelle des niveaux de formation des chauffeurs de véhicules sanitaires en Nouvelle-Calédonie ; un nombre important de ces chauffeurs n'est titulaire que du brevet national de secourisme avec option réanimation ou du certificat de formation aux premiers secours en équipe ou d'un autre diplôme reconnu équivalent par l'exécutif du territoire.

V.G. Q.S. Ouy. OHO FC PA 1 Se AF

PHD M-CL

Tableau de coefficients hiérarchiques

Niveaux	Echelons	Coefficients
I	1	130
	2	140
II	1	150
	2	155
III	1	210
	2	220
	3	230

Définitions générales des niveaux et des échelons

Le classement de chaque salarié doit se faire par référence aux niveaux et ensuite aux échelons, par prise en compte de quatre critères qui sont : le type d'activité, l'autonomie et l'initiative, la responsabilité, les diplômes et les connaissances requises pour tenir le poste, conformément aux définitions ci-dessous.

Niveau I	
<p>Type d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - travaux simples, répétitifs ou analogues - application stricte de consignes précises <p>Autonomie et initiative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - consignes simples donnant tous les détails d'exécution à effectuer - Instructions précises indiquant les limites des initiatives à prendre, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles. - Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieur. <p>Responsabilité :</p> <p>Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail conformément aux consignes</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.</p>	<p>Echelon 1 :</p> <p>L'activité est caractérisée par l'exécution de travaux comportant des difficultés classiques d'adaptation du fait du nombre des opérations à effectuer ou des moyens utilisés.</p> <p>Il s'applique pour le personnel d'entretien. caractérisée par une autonomie et une initiative limitée.</p> <p>Echelon 2 :</p> <p>Activités communes au personnel du présent niveau : cet échelon est affecté à un poste administratif et/ou de gestion</p> <p>L'activité est caractérisée par une autonomie et une initiative plus importante dans les tâches à exécuter. L'agent peut se voir confier des responsabilités dans des activités complémentaires. La solution des difficultés peut nécessiter une part d'initiative dans le cadre des instructions reçues. La responsabilité de l'agent est limitée à l'organisation de son travail dans les limites des instructions reçues.</p>

G.S. Ouy
GMD
PA
FC
J.C.
T.C.D.
M.C.L
2
S.L.
J.B.

Niveau II

Type d'activité :

- Travaux qualifiés : mises en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre.

Autonomie et initiative :

- Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre.
- Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure.

Responsabilité :

- Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues.

Niveau de connaissance :

Niveau V de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.

Personnels administratifs : emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du BEP ou équivalent professionnel.

Personnels ambulanciers : emploi exigeant le BNS option réanimation, PSE 1, le CFAPSE, ou tout autre diplôme reconnu équivalent, par l'exécutif de la Nouvelle-Calédonie.

Relève également de ce niveau et de cet échelon, l'ambulancier titulaire du CCA ou tout autre diplôme équivalent qui ne justifie pas d'une expérience professionnelle de 12 mois.

Echelon 1 :

L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches qualifiées nécessitant :

. soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée,
. soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre.

Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.

Echelon 2 :

L'activité est caractérisée par l'exécution de suites de tâches qualifiées et interdépendantes. Il faut posséder une connaissance complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.

Niveau III

Type d'activité :

- Travaux hautement ou très qualifiés : mises en œuvre de méthodes connues avec choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre successive en vue de l'objectif à atteindre.

Autonomie et initiative :

Echelon 1 :

L'activité est caractérisée par l'exécution :

. soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes.

G-S

FC
GHD
M. CL
IA
FC
3
se

<p>- Instructions précises indiquant l'objectif à atteindre.</p> <p>- Contrôle direct par une personne le plus habituellement d'un niveau de qualification supérieure.</p> <p>Responsabilité :</p> <p>- Organisation de son travail dans la limite des instructions reçues.</p> <p>- Il peut avoir le contrôle technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</p> <p>- Cette responsabilité est caractérisée par l'encadrement d'un personnel d'exécution. Niveau de connaissance : Niveau IV de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.</p> <p>. Personnels ambulanciers : emploi exigeant le Certificat de capacité d'ambulancier ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir et nécessaire à l'exercice de la profession.</p>	<p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Echelon 2 : L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> . soit une grande variété de connaissances dans une spécialité donnée, . soit une bonne connaissance dans la spécialité et une information sur les techniques relevant de spécialités voisines de l'objectif à atteindre. <p>Une grande latitude est laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur des instructions reçues.</p> <p>Echelon 3: L'activité est caractérisée par l'exécution de suites de tâches très qualifiées et interdépendantes. Il faut posséder une connaissance complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'un ensemble d'opérations très qualifiées ou inhabituelles dans les techniques de la spécialité. - soit d'un ensemble d'autres opérations relevant de spécialités connexes. <p>Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.</p> <p>Lorsqu'il y a responsabilité de maîtrise, celle-ci porte le plus habituellement sur les personnes <i>des niveaux inférieurs</i> et est limité à l'organisation simple des personnes ainsi dirigées et à leur contrôle.</p>
--	--

Nomenclature des emplois par filières professionnelles :

Pour faciliter le classement des employés sédentaires et des chauffeurs de véhicules sanitaires terrestres, un certain nombre de « filières » et d'emplois est donné ci-après à titre d'exemple, en application des définitions générales de l'article 49 lesquelles sont et restent dans tous les cas l'élément essentiel servant à déterminer la qualification du personnel.

Les filières sont représentées de la manière suivante :

G.S

Des exemples d'emploi avec des indications générales non exhaustives des tâches ou fonctions relevant de cet emploi.

Pour tout emploi non catalogué, il suffira de se reporter aux définitions de l'article 49 pour déterminer le niveau et l'échelon qui lui correspond.

Le fait que les exemples des niveaux et échelons inférieurs ne soient pas répétés aux catégories et échelons supérieurs n'exclut pas l'exécution temporaire des prestations mentionnées aux catégories et échelons inférieurs.

Enfin, un agent, en fonction de son emploi dans l'entreprise (secrétaire, régulateur/planificateur, ambulancier), quel que soit son niveau et son échelon, peut, à titre occasionnel, effectuer certaines tâches du niveau de l'échelon supérieur si toutefois sa qualification l'autorise. Au cas où les tâches effectuées dans les conditions définies ci-dessous sont d'une durée consécutive ou pas et au minimum de 15 jours dans le mois, le salarié se verra attribuer une prime de remplacement calculée sur la différence entre le salaire de base prévu au contrat et celui correspondant aux tâches effectuées. Cette prime de remplacement sera d'un montant de 40% de cette différence.

Niveau I

Echelon 1

Femme de ménage répondant aux critères et aux définitions de l'**échelon 1 du niveau I**, ayant plus d'un an de pratique ou plus de six mois pour les agents titulaires du certificat de fin de stage délivré par le CFPR ou d'un diplôme équivalent exécutant, seule, l'ensemble des travaux ménagers sous les directives de l'employeur tel que :

- des travaux de nettoyage et de propreté, de tri et d'entretien courant du linge, repassage, ménage

Echelon 2

Employé répondant aux critères et aux définitions de l'**échelon 2 du niveau I** effectuant des travaux nécessitant une expérience professionnelle, tel que :

Employé de bureau capable de travaux simples notamment : lettres courantes sur matériel informatique, réception du public, téléphone ...

- Employé(e) capable de travaux simples, présentant un travail bien fait et sans fautes : correspondance, facture, ...

Niveau II

Echelon 1

G-9
JF. Ouy. GMD PA FC
M.C.L SC

Employé répondant aux critères et aux définitions de **l'échelon 1 du niveau II**, ayant une expérience dans le secteur d'activité et bénéficiant d'une certaine autonomie :

Employé de bureau: par rapport à l'employé de bureau visé à **l'échelon 2 du niveau I**, établira notamment suivant modèle, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, à délivrer des factures et la perception de leur prix, d'après un barème déterminé, à recevoir les recettes remises par le personnel chargé des perceptions.

- Employé(e) expérimenté connaissant bien les travaux administratifs, pré-comptables ou statistiques dont il est chargé, capable de résoudre seul les difficultés courantes.
- Rédige des lettres simples, auxquelles il suffit de répondre avec des formules faites, en suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses.
- Transmettre des communications à l'intérieur du groupe

Régulateur / planificateur : réalise les feuilles de route journalière et les prévisions hebdomadaires, mensuelles et trimestrielles, réorganise le planning en temps réel en fonction des évènements. Il assiste par radio les personnels roulants par la diffusion en temps réel des informations, mais également le service administratif de l'entreprise pour la collecte des documents ou informations concernant le patient. Il aide à la prise en charge du standard téléphonique.

Conducteur de véhicule sanitaire terrestre (Vsl, Vspmr et ambulance cat. C) :

Le chauffeur de V.S.L. et ambulance est titulaire du PSE 1, Certificat aux premiers secours en équipe, ou tout autre diplôme reconnu équivalent, par l'exécutif de la Nouvelle- Calédonie durant la période dérogatoire.

a. **Ses missions :**

- la conduite des véhicules affectés à l'usage des transports des malades et blessés.
- Il contribue aux opérations de chargements et de déchargements.
- Il assure la propreté et la désinfection du véhicule.

b. **Ses activités exigent de la technicité :**

Il procède à l'installation à bord des malades, les aides et les accompagne. Il conduit le véhicule et veille à l'installation et au confort du malade pendant le transport.

Il participe éventuellement au brancardage du malade.

Il assure la propreté de son véhicule (lavages extérieur et intérieur, remplacement de la literie). Il procède journallement à la désinfection de la cellule sanitaire.

Il assure la surveillance mécanique de la voiture (niveaux, pressions des pneus, fonctionnement).

c. **De l'information :**

Il recueille les bons de transport et le dossier du malade.

Il étudie l'itinéraire permettant de réaliser rapidement le transport.

Il prend en charge le dossier médical qu'il remet en main propre en fin de mission.

Il tient à jour le carnet de bord du véhicule et informe le responsable des anomalies (bruits, réactions, odeurs anormales, etc...).

d. **De la communication / relation :**

Il peut se trouver en contact avec des proches du malade. Il peut régler pour le malade des problèmes administratifs d'entrée ou de sortie de l'hôpital. Il communique au chef d'atelier chargé de l'entretien les informations liées au

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "M.C.L.", "PA⁶", "FC", and others.

fonctionnement du véhicule. Il se tient en liaison radio ou téléphonique avec son chef direct pour ce qui concerne la planification des transports. Il fait revalider ses permis de conduire en temps voulu, conformément à la réglementation en vigueur.

e. De la contribution économique :

Il contribue à la prise en charge correcte et efficiente du malade, ainsi qu'à son confort, par une surveillance attentive de son véhicule, il assure la sécurité des transports sanitaires et l'utilisation optimum des matériels.

Echelon 2

Secrétaire de bureau : comme à l'échelon précédent il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues grâce à une expérience reconnue dans l'entreprise, établir des courriers plus élaborés. et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure

- Effectue les opérations administratives et commerciales diverses et la tenue des dossiers.
- Employé de services administratif, technique, commercial
- Capable, en plus des écritures courantes, d'effectuer avec une certaine initiative des tâches nécessitant de l'organisation et d'établir des liaisons pour échange de renseignements.
- Employé aux écritures **comptables simples** :
- Agent exécutant suivant les directives du comptable ou du chef comptable, des travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable (transcription de chiffrage, tenue des fiches) ; utilisant une machine à additionner, à calculer ou autre, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

Régulateur : réalise les feuilles de route journalières et les prévisions hebdomadaires, mensuelles et trimestrielles, réorganise le planning en temps réel en fonction des événements. Il assiste par radio les personnels roulants par la diffusion en temps réel des informations, mais également le service administratif de l'entreprise pour la collecte des documents ou informations concernant le patient. Il aide à la prise en charge du standard téléphonique.

- Il peut recevoir la demande de transport et contribue à mettre tous les moyens en sa possession pour y répondre.
- Il coordonne ainsi les mouvements des véhicules et des personnels pour satisfaire les demandes en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'activité.
- Le régulateur a une fonction clé dans l'entreprise.
- Il est en permanence au téléphone et devant ses écrans pour d'une part répondre aux nombreuses demandes des patients et des services médicaux et, d'autre part, affecter ces déplacements aux équipages qui tournent sur le terrain.
- Il doit anticiper les problèmes liés aux aléas de la circulation et des services médicaux pour que le déplacement du patient se fasse dans les meilleures conditions.
- Le métier de régulateur impose une grande maîtrise de soi, de la réactivité et de la rigueur avec d'excellentes capacités relationnelles.
- Les régulateurs sont issus de BTS logistique Transport ou sont issus du terrain.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "G.S", "M.C.L", "PA 7", "SC", and "TC".

Conducteur de véhicule sanitaire terrestre (Vsl, Vspmr et ambulance cat. C) :

Même définition et compétences requises que le conducteur d'ambulance et de VSL (1er échelon).

- Il doit en outre être capable de réaliser des gestes élémentaires de sauvetage de secourisme en cas de détresse du malade en cours de transport, conformément à son niveau d'aptitude.
- Il met à jour, le cas échéant, la feuille de surveillance et indique les soins effectués éventuellement pendant le transport.
- Il doit en outre être capable d'appliquer s'il y a lieu les consignes particulières (ventilation immobilisation)

Relève également de ce niveau et de cet échelon, l'ambulancier titulaire du CCA ou tout autre diplôme équivalent qui ne justifie pas d'une expérience professionnelle de 12 mois.

Niveau III

Personnels encadrant ayant le sens des responsabilités et de l'organisation pour diriger et former du personnel de niveaux inférieur. Outre une expérience reconnue il doit avoir une parfaite connaissance de l'environnement de travail et prendre par conséquent les décisions adaptées.

Echelon 1

Secrétaire : Même définition que l'employé de bureau confirmé défini à l'échelon 2, niv. II.

Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure.

Collaboratrice immédiate d'un directeur ou du chef d'entreprise.

- Prépare et réunit les éléments de son travail.
- Rédige et établit la correspondance.
- Prend des initiatives dans des limites déterminées.

Régulateur confirmé : Même définition que le régulateur défini à l'échelon 2, niv. II.

Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure.

- Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord lors des interventions
- Assurer la liaison permanente avec les patients et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations.
- Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules.
- Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes,
- prescriptions médicales.

Conducteur de véhicules sanitaires terrestres (Vsl, Vspmr, ambulance cat. C ou de type fourgon): Employé titulaire du C.C.A ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir (défini à l'échelon 2, niv. II.)

J.F. *Ouy*
M.C.L. *GND* *PA 8* *FC*
SE

Mettre en œuvre les gestes de secours et d'urgence adaptés à la situation du patient, dans le respect des règles de sécurité et de confort

- alerter les autorités compétentes de l'évolution de l'état du patient
- protéger le patient face à son environnement
- installer le patient en position de sécurité en lien avec sa situation et son état :
- assurer le conditionnement du patient en vue de son évacuation ou de son transport.

Apprécier l'état clinique du patient

- Identifier les anomalies au regard des paramètres habituels liés aux âges de la vie
- Evaluer la situation initiale
- Observer l'état général et les réactions du patient
- Identifier les signes de détresse et de douleur
- Evaluer les paramètres vitaux en utilisant les outils spécifiques et identifier les anomalies
- Identifier les risques liés à l'état du patient, à la pathologie annoncée ou suspectée et à la situation du patient
- Recueillir les éléments d'un bilan
- Veiller au bon fonctionnement des appareillages et dispositifs médicaux

Echelon 2

Agent répondant aux critères et aux définitions de l'échelon précédent du niveau **III**, effectuant des travaux nécessitant une expérience professionnelle très qualifiée :

Secrétaire confirmé :

Il doit savoir travailler sur un poste informatique, utiliser l'ensemble des logiciels de bureautique : traitement de texte, tableur, gestionnaire de base de données, présenter son travail de façon satisfaisante.

- Il peut assurer les relations avec le personnel, notamment les activités de gestion (absences, congés, retraite...).
- Employé remplissant, sous les ordres d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs, techniques ou commerciaux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et nécessairement les connaissances pratiques y afférentes.
- Établit des comptes rendus qu'il complète éventuellement par des propositions.

Régulateur confirmé:

(En sus des compétences requises pour l'échelon 1 niveau 3)

- Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure.
- Coordonner l'ensemble des mouvements des véhicules et des personnels en fonction de l'organisation du planning et des impératifs de l'exploitation, (service à la demande, anomalies).
- Apporter toute information ou précision nécessaire à la compréhension et à la bonne exécution des missions.
- Assurer la liaison permanente avec les équipages en concertation avec le chef de bord lors des interventions

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "G.S.", "FC", "M.C.L.", and others.

Conducteur de véhicules sanitaires terrestres (Vsl, Vspmr, ambulance cat. C ou de type fourgon): Employé titulaire du C.C.A ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir, il est apte à assurer l'accompagnement et la surveillance des malades pendant le transport. Il prend connaissance des consignes particulières de transport.

Ses missions :

Elles consistent à assurer la conduite des véhicules sanitaires affectés à l'usage des transports des malades et blessés.

- Il est apte à assurer l'accompagnement et la surveillance des malades pendant le transport
 - Il contribue aux opérations de chargements et de déchargements.
 - Il assure la propreté et de désinfection du véhicule.
 - dans toute situation d'urgence, assurer les gestes adaptés à l'état du patient
 - Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients
 - Assurer la sécurité du transport sanitaire
-
- **Mettre en œuvre les gestes de secours et d'urgence adaptés à la situation du patient, dans le respect des règles de sécurité et de confort**
 - **Apprécier l'état clinique d'un patient**

Respecter les règles d'hygiène et participer à la prévention

- Doser et utiliser les produits en fonction des procédures et des fiches techniques
- Utiliser les techniques de nettoyage appropriées, notamment pour lutter contre les infections nosocomiales, en appliquant les protocoles et les règles d'hygiène et de sécurité ;
- Identifier et respecter les circuits d'entrée, de sortie et de stockage du linge, des matériels et des déchets ;
- Utiliser les techniques de rangement et de stockage adaptées ;
- Apprécier l'efficacité des opérations d'entretien et identifier toute anomalie ;
- Repérer toute anomalie dans le fonctionnement des appareils médicaux et alerter.

Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients

- Identifier et appliquer les règles de sécurité et de prévention des risques, notamment ceux liés aux pathologies et à l'utilisation du matériel médical ;
- Installer le patient en tenant compte de ses besoins, de sa pathologie, de son handicap, de sa douleur et des différents appareillages médicaux

Respecter les règles d'hygiène et participer à la prévention de la transmission des infections

- Identifier et choisir le matériel et les produits appropriés.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including "G-S", "FC", "RA₁₀", "SC", "M.C.L.", "GMD", "FC", and "PRJ".

Echelon 3

Secrétaire (comptable) qualifié et expérimenté :

Employé qualifié et expérimenté ayant les connaissances requises de secrétariat et comptabilité et l'expérience nécessaire pour

- tenir les journaux auxiliaires avec ou sans ventilation, poser et ajuster les balances de vérification,
- faire tous travaux analogues, tenir, arrêter ou surveiller les comptes : clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stock....

Collaboratrice immédiate du chef d'entreprise,

- Assure l'organisation et le bon fonctionnement d'un secrétariat dans une entreprise à structure complexe.
- Assure le bon fonctionnement des travaux des employés de son bureau.
- Habilitée à prendre toutes les initiatives qui s'imposent.

Régulateur confirmé:

(Mêmes prérogatives que le régulateur défini à l'échelon 2 du niv.3)

Il peut, en outre, bénéficier d'une plus large autonomie dans le cadre des instructions reçues et peut coordonner l'activité de personnels de qualification inférieure.

- Assurer la liaison permanente avec les patients et informer la hiérarchie des éventuelles difficultés rencontrées au cours des prestations.
- Optimiser les trajets et itinéraires des véhicules.
- Centraliser et transmettre les éléments de facturation (dont en particulier, factures et/ou annexes, prescriptions médicales.)

Conducteur de véhicules sanitaires terrestres (Vsl, Vspmr, ambulance cat. C et ambulance type fourgon): Employé titulaire du C.C.A ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir. Il a les mêmes prérogatives que celles requises depuis l'échelon 1 et 2 du niveau II et les échelons I et II du niveau III, L'agent doit, en outre, doit :

- posséder une aptitude qui le rend capable de conduire un véhicule sanitaire de type fourgon équipé de matériel spécifique
- connaître les procédures d'hygiène de décontamination et de désinfection,
- s'insérer dans une équipe de médecin et/ou infirmier, dans le cadre de l'assistance médicale.
- D'intégrer les connaissances de l'ambulancier titulaire du C.C.A. (ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir) aux spécificités de l'exercice S.M.U.R et participer à la prise en charge d'un patient.
 - **Mettre en œuvre les gestes de secours et d'urgence adaptés à la situation du patient, dans le respect des règles de sécurité et de confort**
 - **Apprécier l'état clinique d'un patient**
 - **Respecter les règles d'hygiène et participer à la prévention de la transmission des infections** (Identifier et choisir le matériel et les produits appropriés)
 - **Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients**

Établir une communication adaptée au patient et à son entourage (sans porter de jugement)

Handwritten signatures and initials: G.S., AA₁₁, FC, M.C.L., and others.

- S'exprimer et échanger en adaptant son niveau de langage, dans le respect du patient et avec discrétion ;
- Expliquer le transport réalisé, les raisons d'un geste professionnel et apporter des conseils adaptés ;
- Faire exprimer les besoins et les attentes du patient, les reformuler et proposer des modalités adaptées de prise en charge ;
- Apporter des informations pratiques adaptées lors de l'accueil dans le service ;
- Identifier les limites de son champ d'intervention dans des situations de crise, de violence en prenant du recul par rapport au patient et à sa situation.

Assurer la sécurité du transport sanitaire (Installer le patient en situation de sécurité et de confort)

- Choisir l'itinéraire le plus adapté à la situation du patient ;
- Adapter sa conduite en respectant les règles de circulation et sécurité routière spécifiques à l'ambulance, en urgence ou non ;
- Maîtriser la lecture des cartes, plans et outils informatiques concordants, afin d'établir le meilleur itinéraire pour un transport confortable ;
- Maîtriser les techniques et procédures de transmission ;
- Être capable d'établir un constat d'accident ;
- Vérifier le bon état de marche du véhicule et en assurer l'entretien courant ;
- Veiller au bon fonctionnement du matériel sanitaire embarqué et en assurer l'entretien courant ;
- Vérifier avant d'embarquer la présence de tous les documents, matériels et équipements réglementaires et/ou spécifiques.

Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins (Identifier et rechercher les informations nécessaires sur les précautions particulières à respecter lors de la prise en charge d'un patient et permettant de prendre en compte la culture du patient, ses goûts....)

- Transmettre les informations liées à la prise en charge et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit ou en utilisant les outils informatisés
- S'exprimer au sein de l'équipe soignante en utilisant un langage et un vocabulaire professionnel
- Renseigner des documents assurant la traçabilité des soins en appliquant les règles
- Rechercher et organiser / hiérarchiser l'information concernant le patient
- Discerner les informations à transmettre dans le respect des règles déontologiques et du secret professionnel
- suivre les instructions des médecins et infirmiers.

Organiser les activités professionnelles dans le respect des règles et des valeurs de la profession

- Prendre en compte les différentes contraintes et responsabilités liées au travail en équipe.
- Organiser son travail au sein de l'équipe et de l'entreprise en fonction des besoins des patients pour optimiser la qualité de la prise en charge.
- Assurer la formation des stagiaires de façon adaptée.

G.S

Article 2 : clause de rendez-vous

Les partenaires conviennent de se revoir à l'issue de la période transitoire et dans les 15 jours suivant la publication au JONC des textes réformant la réglementation des transports sanitaires terrestres en vue de mettre en conformité la classification prévue par le présent avenant avec la nouvelle législation.

Cette nouvelle classification devra notamment créer un 3^{ème} échelon au niveau II.

Article 3 : entrée en vigueur

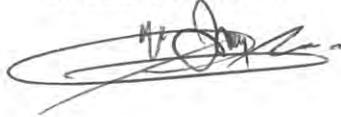
Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa le 13 octobre 2009

Suivent les signataires :

Syndicat des ambulanciers de Nouvelle-Calédonie

M. Kamillo TAMOLE

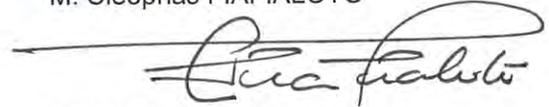


Union des syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie

M. Pietro ACITINO

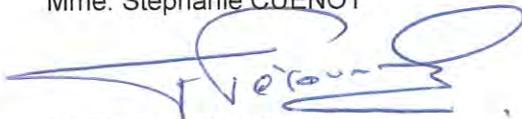


M. Cléophas FIAFIALOTO



MEDEF Nouvelle-Calédonie

Mme. Stéphanie CUENOT



M. François PERONNET

Union des syndicats des travailleurs kanaks et exploités

Mme. Marie-Claude LULUIFENUA

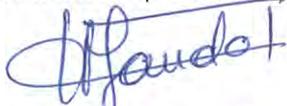


M. Edwin AVAEMAI



CG-PME Nouvelle-Calédonie

Mme. Monique JANDOT

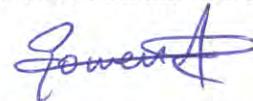


Union des professions artisanales

M. Philippe DOUYERE



Union syndicale des salariés de Nouvelle-Calédonie -COGETRA



Mme. Marie-Danielle GOMEN

Union Territoriale Force ouvrière

Article 4 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressée, transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de la culture, de la condition féminine
et de la citoyenneté,*
DEWE GORODEY

Arrêté n° 2010-1021/GNC du 23 février 2010 refusant une entreprise au bénéfice de l'allocation spécifique du régime d'assurance chômage partiel

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie, notamment son article Lp. 442-1 ;
Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie, notamment ses articles R. 442-1 et suivants ;
Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;
Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la demande d'admission au bénéfice de l'allocation de chômage partiel présentée par la société "Sarl OJC" en date du 4 janvier 2010 ;
Considérant que la société a subi un sinistre suite à un incendie qui a détruit l'hôtel-restaurant le Bougainville le jeudi 24 décembre 2009 et dont l'origine n'est pas encore déterminée ;
Considérant, aux termes de l'article R. 442-1 du code du travail, que le sinistre représente un cas d'ouverture au bénéfice de l'allocation de chômage partiel ;
Considérant toutefois qu'aux termes de ce même article, les allocations de chômage partiel ne sont attribuées qu'"en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité" ;
Considérant qu'une reprise de l'exploitation de l'hôtel-restaurant Le Bougainville n'est possible, selon l'employeur, que d'ici un an à un an et demi ;
Considérant, dans le cadre de l'indemnisation du chômage partiel, que la suspension d'activité d'une société ne peut être envisagée que de manière temporaire et pour une durée limitée à 3 mois ;
Considérant que dans ces conditions, la demande sollicitée par la société "Sarl OJC" ne relève pas de la procédure d'indemnisation du chômage partiel telle que prévue par l'article R. 442-1 du code du travail,

Arrête :

Article 1^{er} : La société "Sarl OJC" (Ridet : 575134.001) n'est pas admise au bénéfice de l'allocation spécifique du régime d'assurance chômage partiel.

Article 2 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressée, transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,*
PHILIPPE GERMAIN

Arrêté n° 2010-1023/GNC du 23 février 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 8 du 13 octobre 2009 à l'accord professionnel de la branche "Transport Sanitaire et Terrestre"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,
Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;
Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;
Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;
Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 10 décembre 2009 ;
Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 14 janvier 2010,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 8 à l'accord professionnel de la branche "transport sanitaire et terrestre" signé le 13 octobre 2009 entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Compte tenu des divers métiers existants dans le secteur des transports sanitaires et terrestres et de leurs évolutions, les partenaires sociaux ont décidé de modifier et de remplacer la classification des emplois prévue à l'article 49 de la convention suscitée.

Article 3 : Cette extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé entrera en vigueur à dater de la publication du présent arrêté.

Article 4 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,*
PHILIPPE GERMAIN

Arrêté n° 2010-1025/GNC du 23 février 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 et annexes I et II du 16 octobre 2009 à l'accord professionnel de la branche "Transport Sanitaire Terrestre"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 10 décembre 2009 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 14 janvier 2009,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 9 et ses 2 annexes à l'accord professionnel de la branche "transport sanitaire terrestre" signé le 16 octobre 2009 entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Compte tenu des demandes des entreprises de transports sanitaires et terrestres, les partenaires sociaux ont convenu de revoir les conditions de travail de la profession des ambulanciers.

Article 3 : Cette extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé entrera en vigueur à dater de la publication du présent arrêté.

Article 4 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,*
PHILIPPE GERMAIN

Arrêté n° 2010-1029/GNC du 23 février 2010 réglementant, hors agglomération, la circulation sur la RT 1 au droit des travaux de génie civil confiés à l'office des postes et télécommunications, au PR 20+400, sis commune de Dumbéa

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 224 des 9, 10 et 11 juin 1965 portant règlement général sur la police de la circulation et du roulage, ensemble des textes qui l'ont modifiée et pris pour son application, formant le code territorial de la route ;

Vu la délibération n° 222 des 17, 18 et 19 juin 1970 portant règlement général sur la conservation et la surveillance des routes territoriales ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 80-112 bis/CG du 25 mars 1980 fixant la signalisation routière territoriale ;

Vu l'arrêté n° 2010-184/GNC-Pr du 7 janvier 2010 autorisant l'office des postes et télécommunications à réaliser des travaux de génie civil dans l'emprise du domaine public de la Nouvelle-Calédonie, du PR 20+400 de la RT 1, sis à Dumbéa ;

Vu la demande présentée par l'office des postes et télécommunication n° 1107/CGCL du 12 novembre 2009,

Considérant qu'il importe de définir les prescriptions en matière de circulation applicables à tous travaux sur la voie publique afin d'assurer le bon déroulement du chantier et de préserver la sécurité des usagers sur les routes territoriales,

CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE

AVENANT N° 9

Relatif à l'aménagement du temps de travail

à l'Accord Professionnel de la branche
« **TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE** »
Du 12 novembre 2002

Préambule

La branche professionnelle du transport sanitaire terrestre a engagé une réflexion approfondie sur les conditions d'exercice de la profession d'ambulancier.

La négociation de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche a porté notamment sur la redéfinition des durées de travail. En effet, la profession ne peut pas assurer sa pérennité sans cette refonte de son mode de fonctionnement, dans le respect des principes fondamentaux relatifs aux conditions de travail et à la rémunération des salariés.

Conscients des impacts économiques et organisationnels des mesures d'aménagement du temps de travail, les entreprises de transports sanitaires et terrestres rappellent leur volonté commune pour que soit mise en œuvre dans les entreprises de transports sanitaires et terrestres une politique destinée conjointement :

- à mettre à la disposition des usagers des services de qualité,
- à contribuer au développement de l'emploi et notamment à celui de l'emploi permanent ;
- à promouvoir le dialogue social ;
- à répondre aux aspirations des salariés et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail

Les parties signataires conviennent que l'application dans l'entreprise du schéma de réorganisation du temps de travail du présent avenant, s'accompagne d'une période de transition nécessaire à la réorganisation du temps de travail, à la remise à niveau des salariés et au recrutement.

Corrélativement à l'aménagement du temps de travail, elles décident la mise en place d'un mode de fonctionnement dont l'objectif est celui d'une meilleure adaptation de l'entreprise aux variations de son activité.

Article 1 : Objet

Le titre IV – Conditions de travail, chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 45 et leurs annexes 1 à 5, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Article 2 : Renumerotation

Le titre IV – Conditions de travail, chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 45 est renuméroté du N°27 à 39. Les articles 40 à 45 sont abrogés.

Article 3 (nouvel article 27) : temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne constitue pas du temps de travail effectif le temps de pause, d'habillage et de déshabillage.
La journée de travail d'un ambulancier est entrecoupée de périodes d'inaction.

Ces temps d'inaction suivent un régime différent selon que le salarié a ou n'a pas la possibilité de vaquer librement à ses occupations personnelles :

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "G.S", "GHD", "M.C.L.", "NA", "TE", and "SC".

- Le temps d'inaction dit non-libre pendant lequel le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles (notamment mise à disposition, annulation de l'intervention et annulation de rendez-vous par le patient...) est du temps de travail effectif.

- Compte tenu du caractère autonome de l'activité des transports sanitaires et terrestres, certaines périodes à l'intérieur de la journée de travail sont des périodes d'inaction dites libres c'est-à-dire des périodes pendant lesquelles le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles sans occasionner des perturbations dans l'organisation du travail.

Ces périodes d'inaction dites libres ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérées. Ces heures viennent s'ajouter à la durée hebdomadaire définie à l'article 5 (nouvel article 29) de 44 heures et ne peuvent excéder 2 heures par semaine.

De la même manière, les astreintes hors période d'intervention ne sont pas du temps de travail effectif.

Article 4 (nouvel article 28) : Permanence et astreinte

4.1 Permanence

La période de permanence est une période comprise entre 18h et 6 h ou entre 6h et 18h. Elle est considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette période, le salarié est tenu à une présence ininterrompue dans les locaux de l'entreprise et peut être sollicité à tout moment dans le cadre d'une intervention.

Le nombre de permanences est limité à 7 par mois. Elles ne peuvent pas être réalisées de manière consécutive. Une période de permanence de nuit ne peut pas succéder à une période de permanence de jour et inversement.

Le local où se tient la permanence du salarié doit être pourvu d'une pièce réservée avec des lits permettant un repos dans des conditions normales, conformément à la réglementation applicable en Nouvelle-Calédonie.

4.2 Astreinte à domicile

L'astreinte à domicile est une période de temps pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ; seule la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte est une période comprise entre 18h et 6 h ou entre 6h et 18h

Le nombre d'astreintes est limité à 7 par mois.

Les astreintes doivent être prévues par semaine. Cette programmation est communiquée à l'ensemble du personnel au moins 15 jours à l'avance. Elle doit être affichée dans les locaux de l'entreprise sur un panneau accessible au personnel. En cas de modification et sauf contraintes particulières (notamment absence de dernière minute), cette modification devra être portée à la connaissance du salarié sous 48 heures.

Dans la mesure du possible et en cas d'intervention, après chaque astreinte de nuit, une période de repos devra être observée. La durée de cette période sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié en fonction du nombre d'interventions, de leur durée, de leur horaire et des nécessités du service.

Chaque astreinte ouvre droit à 1h30 d'indemnité forfaitaire calculée sur le salaire horaire de base conventionnel de la catégorie à laquelle est rattaché le salarié concerné.

Le temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Chaque heure commencée est payée comme une heure de travail effectif en sus de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa précédent. Seule la durée de l'intervention est comptabilisée comme temps de travail effectif.

Ex. 1 intervention de 15 minutes = ¼ heure de travail effectif = 1 heures payée

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "FC", "PHD", "M.C.L", "GMD", "2", "SC", and a large signature.

4.3 Cumul des astreintes et des permanences

En cas d'alternance des astreintes et des permanences, le nombre total des astreintes et des permanences ne peut en aucun cas être supérieur à quatorze par mois.

Article 5 (nouvel article 29) : durée du travail hebdomadaire et quotidienne

Dans les entreprises de transports sanitaires et terrestres, la durée du travail est de 39 heures hebdomadaires mensualisées à 169h.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'une durée hebdomadaire particulière pour le personnel ambulancier.

Cette durée est de 44 heures hebdomadaires soit 39 heures hebdomadaires auxquelles s'ajoutent 5 heures supplémentaires payées au taux majoré, ouvrant droit à du repos compensateur et imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à la présente convention.

La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail et sans que la durée de travail hebdomadaire excède 48 heures au maximum et 46 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives.

Article 6 (nouvel article 30) : choix d'organisation du travail

Il appartient aux entreprises d'adapter à leurs besoins propres et à leurs spécificités les dispositions qui suivent concernant l'aménagement du temps de travail.

Les entreprises peuvent ainsi choisir de mettre en œuvre l'une ou l'autre des modalités d'organisation ci-dessous définies, travail par cycle ou travail avec modulation annuelle.

Le présent accord de branche aménage, pour toutes les entreprises relevant de son champ d'application, l'adoption d'un horaire collectif de référence pour le personnel ambulancier étant, en tout état de cause, de 44 heures par semaine, en moyenne hebdomadaire.

Les modalités de sa mise en œuvre sont différentes selon la possibilité que l'entreprise a de conclure un accord complémentaire.

Dans les entreprises ayant des instances représentatives, le présent accord de branche doit être complété par un accord d'entreprise, dit accord complémentaire. L'accord complémentaire d'entreprise est négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le présent accord de branche est d'application directe dans les entreprises n'ayant pas d'instances représentatives, sans qu'aucune de ses dispositions ne puisse être omise, modifiée ou qu'il puisse en être ajouté. Dans ce cas, l'entreprise devra appliquer les modalités définies en annexe 2 du présent avenant de l'accord-cadre.

Il peut être dérogé à cette règle d'intangibilité lorsque l'entreprise dispose néanmoins d'une représentation syndicale sous la forme d'un délégué du personnel assumant les fonctions de délégué syndical.

Article 7 (nouvel article 31): travail par cycle

Le cycle s'entend d'un mode d'organisation du travail sur une période multiple de la semaine et au sein de laquelle la répartition des horaires de travail se fait à l'identique d'un cycle à l'autre.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- JA
- 9.9
- 7h)
- PA
- GMD
- M.C.L 3
- TC
- se
- Comp
- [Signature]

Le code du Travail permet la réalisation de cycle de travail sur une période maximale de 12 semaines.

La durée du travail dans le secteur peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines. Le cycle effectif est de 44h hebdomadaires en moyenne sur un cycle de 4 semaines. Ceci génère, en moyenne, sur le cycle 5 heures supplémentaires par semaine (cf. annexe 1).

Le cycle est organisé de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 44 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à 44 heures pour respecter un horaire moyen hebdomadaire de 44 heures (cf. annexe 1).

La durée maximale d'une semaine peut être portée à 48h et ne saurait excéder 46h sur une période quelconque de douze semaines consécutives (cf. annexe 1).

Les entreprises peuvent mettre en place des cycles différents en fonction de leur activité. L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Ces cycles peuvent être mis en œuvre de jour comme de nuit.

L'affichage collectif doit indiquer le nombre de semaines que comporte le cycle et pour chaque semaine du cycle la répartition de la durée du travail.

Les salariés en contrat à durée déterminé ou sous contrat de travail temporaire sont soumis aux mêmes dispositions.

Article 8 (nouvel article 32): modulation annuelle

La modulation consiste à adapter l'horaire hebdomadaire collectif de travail de l'entreprise en fonction des variations de son niveau d'activité. L'horaire hebdomadaire de travail est donc appelé à comporter un nombre d'heures différent selon qu'il s'applique à une semaine de haute activité, d'activité normale ou de basse activité.

Le mode de calcul du temps de travail annuel a été défini comme suit :

365 jours calendaires - 52 jours de repos hebdomadaires = 313 jours.

313 jours - 30 jours de congés annuels collectifs légaux = 283 jours.

1 jour férié : le 1^{er} mai

282 jours : 6 jours ouvrables hebdomadaires = 47 semaines.

47 semaines x 44 heures de travail hebdomadaires = 2068 heures de travail dans l'année.

Par mesure de simplification, ce calcul est arrêté pour toutes les années, sans réajustements en fonction des variables calendaires.

Article 9 (nouvel article 33): heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail effectif fixée à 39 heures, donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 330 heures.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "AF", "G.S.", "G.M.D.", "M.C.L.", "FC", and "SC".

Les heures supplémentaires donnent lieu à majoration et à repos compensateur obligatoire selon les dispositions légales en vigueur.

Article 10 (nouvel article 34): majoration des heures de nuit

Tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 15 % dans la limite de 8 heures hebdomadaires, 32 heures sur une période de quatre semaines ou 34,6 heures mensuelles.

Article 11 (nouvel article 35) : repos hebdomadaire

Les entreprises doivent s'assurer que chacun des salariés bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures auquel s'ajoute le repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail, tel que prévu à l'article 55 de l'AIT soit 35 heures consécutives.

Pour l'application du présent accord, le fait de travailler un dimanche ou un jour férié constitue une modalité normale de travail.

Article 12 (nouvel article 36) : limitation de la conduite continue

Or les cas définis dans la délibération N°221 du 6 décembre 2006, pour tout temps de conduite supérieur à 4 heures 30 minutes de conduite continue, le chauffeur pourra bénéficier d'une pause de 15 minutes pris à sa convenance.

Article 13 (nouvel article 37) : engagements pour l'emploi

Les entreprises en contrepartie de la revalorisation consentie, s'engagent à créer des emplois correspondant à minima de 20 % de leurs effectifs. Ces embauches doivent être réalisées dans les 24 mois qui suivent la mise en œuvre effective de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ces embauches seront réalisées de préférence sous contrat à durée indéterminée.

Article 14 (nouvel article 38) : commission paritaire de suivi de l'aménagement du temps de travail

Une commission paritaire assumera les fonctions de commission de suivi du temps de travail. Elle dressera trimestriellement des bilans de l'application du présent accord dès sa signature et ce pendant minimum 24 mois.

Ce bilan portera notamment sur le recensement des entreprises ayant engagé la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail, les accords complémentaires conclus à cet effet, les engagements pris en matière de création d'emplois, les emplois effectivement créés, l'impact des dispositions du présent accord et, le cas échéant, des accords complémentaires sur la gestion des entreprises et les difficultés d'application qui seraient éventuellement apparues.

La commission de suivi établira un nouveau bilan à 12 mois récapitulant ses travaux trimestriels. A cette occasion certaines dispositions du présent accord pourront faire l'objet d'ajustements, si nécessaire. Par la suite, la commission de suivi se réunira au dernier trimestre de chaque année afin d'établir un bilan annuel de l'application du présent accord dans les entreprises de la profession.

Les négociateurs signataires et/ou adhérents de la convention collective, réunis en commission paritaire, devront désigner les membres de la commission paritaire de suivi de l'aménagement du temps de travail.

Cette commission sera composée de :

- 4 représentants des organisations syndicales de salariés signataires
- 4 représentants des organisations syndicales d'employeurs signataires

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: GS, PA, M.C.L.⁵, GMD, FC, and others.

Article 15 (nouvel article 39) : clause de sauvegarde

L'économie générale et l'équilibre du présent accord de branche sont directement liés à la revalorisation des prestations consenties auprès de la profession. Pour le cas où des dispositions auraient pour conséquence la remise en cause de cet équilibre, le présent accord devrait faire l'objet d'un réexamen. En tout état de cause, les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le mois suivant l'extension des textes précités en vue d'en examiner les conséquences et, le cas échéant, d'engager de nouvelles négociations paritaires.

Article 15 : entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Nouméa, le 16 octobre 2009

Suivent les signataires :

Syndicat des ambulanciers de Nouvelle-Calédonie

M.Kamilo TAMOLE



MEDEF Nouvelle-Calédonie

Mme. Stéphanie CUENOT



M. François PERONNET

CG-PME Nouvelle-Calédonie

Mme. Monique JANDOT

Union des professions artisanales

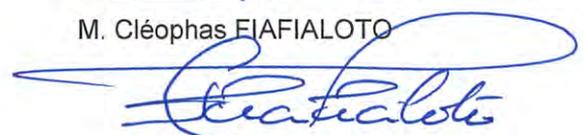
M. Philippe DOUYERE

**Union des syndicats des ouvriers
et employés de Nouvelle-Calédonie**

M. Pietro ACITINO



M. Cléophas FIAFIALOTO



**Union des syndicats des
travailleurs kanaks et exploités**

Mme. Marie-Claude LULUIFENUA

M. Edwin AVAEMAI



**Union syndicale des salariés de
Nouvelle-Calédonie -COGETRA**

Mme. Marie-Danielle GOMEN

Union Territoriale Force ouvrière

phd G=> 
GMD FC
M.C.L.⁶ SL

Annexe 1:

Schéma explicatif de l'aménagement du temps de travail

Exemple de cycle de travail dans une entreprise de transport sanitaire terrestre :

Semaine 1 : GARDE	Semaine 2 : TRANSFERT	Semaine 3 : EVASAN	Semaine 4 : LIBRE
48 H	44 H	43 H	41 H
44h en moyenne sur 4 semaines – 39h dont 5h			
32h de nuit majorées à 15% sur le cycle			

Sur 12 semaines, la moyenne habituelle devra être de 44 H, mais pourrait atteindre 46 H en moyenne

S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	moyenne
48	44	43	41	48	43	44	41	48	41	43	44	44
48	46	44	46	48	46	44	44	48	44	46	44	46

Sur l'année, il est possible d'arriver à une modulation représentant 44 heures hebdomadaires en moyenne :

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Moyenne An
46	46	46	40	40	39	46	46	46	41	46	46	44

Handwritten notes:
 AF
 767
 GMD
 M.e.L⁷
 9-5
 Cuy.
 FC
 &-

Annexe 2 :

Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail dans le cadre de la modulation annuelle

En application de l'article 6 (nouvel article 30) de l'avenant N°9 relatif à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective des personnels des transports sanitaires terrestres, la présente annexe a pour objet de définir les modalités de mise en place d'un dispositif de modulation de la durée du travail.

Il appartient à chaque entreprise entrant dans ce champ d'application de choisir son mode de fonctionnement en ce qui la concerne, étant rappelé que le nouvel horaire hebdomadaire de 44 heures deviendra obligatoire à compter de la date d'extension du présent avenant.

Les modalités de sa mise en œuvre sont différentes selon que l'entreprise soit en capacité ou non d'adopter un accord d'entreprise.

Dans les entreprises ayant des instances représentatives, le présent accord de branche doit être complété par un accord d'entreprise, dit accord complémentaire. L'accord complémentaire d'entreprise est négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le présent accord de branche est d'application directe dans les entreprises n'ayant pas d'instances représentatives, sans qu'aucune de ses dispositions ne puisse être omise, modifiée ou qu'il puisse en être ajouté. Il peut être dérogé à cette règle d'intangibilité lorsque l'entreprise dispose néanmoins d'une représentation syndicale sous la forme d'un délégué du personnel assumant les fonctions de délégué syndical.

1. Dispositions communes

Le texte du présent avenant de branche et, le cas échéant, celui de l'accord complémentaire d'entreprise sont remis aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux ou aux délégués du personnel assumant les fonctions de délégués syndicaux, s'il en existe dans l'entreprise. Un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel précise les modalités selon lesquelles les salariés peuvent en prendre connaissance sur les lieux de travail.

Le suivi de l'application de l'accord de branche dans l'entreprise et, le cas échéant, celui de l'accord complémentaire d'entreprise feront l'objet, une fois par an, d'une information de l'employeur aux représentants du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel par tous moyens appropriés. Cette information sera accompagnée de la remise ou de l'affichage d'une note portant sur l'évolution des principaux paramètres de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Afin de permettre à la commission paritaire de suivi de l'aménagement du temps de travail prévue à l'article 13 (nouvel article 37) d'assurer un suivi efficace de l'application du présent accord de branche, chaque entreprise relevant du secteur professionnel des transports sanitaires terrestres devra faire parvenir aux membres de la commission paritaire, une copie de la note portant sur l'évolution des principaux paramètres de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise et le cas échéant, copie de l'accord complémentaire.

2. Personnels concernés

Dans les entreprises relevant de la convention collective des transports sanitaires et terrestres, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail telles qu'exposées ci-après s'appliquent au seul personnel ambulancier.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page:

- 747
- A G.3
- Arg. [Signature]
- FC
- M.C.L. 8 SC

3. Temps de travail annuel

L'horaire moyen hebdomadaire annuel permet de déterminer le temps de travail à accomplir au cours de la période de modulation.

Le temps de travail annuel est de 2068 heures.

Le mode de calcul du temps de travail annuel est exposé à l'article 8 (nouvel article 32) du présent avenant relatif à l'accord de branche. Il convient de tenir compte dans son application de l'horaire moyen hebdomadaire de 44 heures et du nombre de jours de travail hebdomadaire.

Les dispositions du code du travail relatives aux durées maximales du travail telles qu'en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant sur l'aménagement du temps de travail sont les suivantes :

10 heures par jour, 48 heures par semaine, 46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives, ainsi que celles concernant les durées minimales de repos quotidien (11 heures consécutives, sauf dérogation) et hebdomadaires (35 heures consécutives, sauf dérogation) doivent être respectées.

4. Période de modulation

La période de modulation s'étend sur 12 mois consécutifs. Elle peut coïncider avec l'année civile, l'année d'exercice comptable ou toute autre annualité convenant à l'exploitation de l'entreprise.

5. Amplitude et volume de la modulation

En période de forte activité, l'horaire de travail ne peut dépasser 48 heures par semaine.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une semaine complète de congé.

Le nombre de jours de travail peut varier de 0 à 6 jours par semaine, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires se rapportant au repos hebdomadaire.

6. Programmation de la modulation

Le calendrier de la modulation détermine les semaines ou les mois de faible et de forte activité, ainsi que l'horaire hebdomadaire indicatif qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. Il indique également, s'il en est prévu, les variations de la répartition des jours de travail dans la semaine.

Cette programmation est portée à la connaissance du personnel au moins 30 jours calendaires avant le premier jour de la période annuelle définie comme période de référence.

La note de programmation doit notamment stipuler :

- la date d'entrée des horaires dans le régime de modulation ;
- le programme indicatif de la modulation pour les douze mois considérés ;
- le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés ;
- les modalités de rémunération découlant de la modulation.

En cas de modification de la programmation annuelle en cours d'exercice, le délai de prévenance du personnel est au minimum de 7 jours calendaires avant la date de son entrée en vigueur. L'entreprise doit en outre établir une nouvelle programmation pour les semaines à venir et la communiquer au personnel en même temps que l'information relative à la modification.

7. Comptabilisation du temps de travail

Il est tenu un compte mensuel du temps de travail accompli dans l'entreprise indiquant :

- le nombre d'heures effectué dans chaque semaine du mois ;

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- GS
- PA
- PA D
- 9
- M.C.L
- se
- TR
- GMD
- Other illegible signatures and initials.

- le nombre total d'heures effectué dans le mois ;
- le cumul des heures réalisées depuis le début de la période annuelle de modulation ;
- la moyenne hebdomadaire des heures travaillées depuis le début de la période annuelle de modulation.

Ce compte est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

8. Rémunération

8.1. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire moyen de 44 heures hebdomadaires (39 heures + 5 heures supplémentaires majorées sur la base de 25%) et est indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite de 48 heures par semaine.

Les heures effectuées en dépassement du temps de travail annuel soit 2068 heures après décompte de celles qui ont été payées dans le mois au cours duquel elles ont été accomplies, font l'objet d'un règlement complémentaire au taux majoré en fin de période annuelle de modulation.

Si la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié depuis le début de la période annuelle de modulation est inférieure à l'horaire hebdomadaire annuel, la rémunération de l'intéressé demeure inchangée.

L'employeur devra tenir pour chaque salarié dont l'horaire de travail est modulé un compte individuel de compensation faisant apparaître distinctement, pour chaque semaine, les diverses catégories d'heures de présence et d'absence.

Un double de ce document est remis chaque mois aux salariés concernés, en même temps que leur bulletin de salaire.

8.2. Absences

Les congés et absences rémunérées de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les retenues sur salaire correspondant aux congés sans solde et autres absences non rémunérées sont égales à 1/190 du salaire mensuel lissé par heure d'absence.

8.3. Vérifications annuelles

En fin de période de modulation, l'employeur vérifie pour chaque salarié que les heures ouvrant droit à rémunération ont bien été payées, que le volume d'heures correspondant au programme indicatif a été assuré, et que la moyenne de 44 heures a été respectée.

Dans le cas où une régularisation s'avère nécessaire, celle-ci est effectuée sur le salaire du 12^e mois de la modulation. Toutefois, il est admis que la régularisation soit effectuée sur le mois suivant immédiatement, dans le cas où l'horaire exact du 12^e mois n'a pu être connu avec certitude à la date d'établissement des bulletins de salaire.

8.4. Entrée ou sortie des effectifs en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire de 44 heures.

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé.

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- GS
- PA
- Conf. GHD
- FC
- 10
- M.C.L. SC
- JE
- PHJ

S'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde, la rémunération est calculée sur la base du temps de travail réellement effectué par l'intéressé durant la période de modulation. Les heures payées et non effectuées font l'objet d'une régularisation sur le solde de tout compte et/ou peuvent être récupérées durant le préavis, avec l'accord de l'intéressé, dans la limite des durées maximales légales de travail.

PHD G.S
RA [Signature]
[Signature] GMD
FC
11
M.C.L SC

Article 3 : Cette extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé entrera en vigueur à dater de la publication du présent arrêté.

Article 4 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,*
PHILIPPE GERMAIN

Arrêté n° 2010-1025/GNC du 23 février 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 9 et annexes I et II du 16 octobre 2009 à l'accord professionnel de la branche "Transport Sanitaire Terrestre"

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis favorable émis par la commission consultative du travail le 10 décembre 2009 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie le 14 janvier 2009,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 9 et ses 2 annexes à l'accord professionnel de la branche "transport sanitaire terrestre" signé le 16 octobre 2009 entre les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Compte tenu des demandes des entreprises de transports sanitaires et terrestres, les partenaires sociaux ont convenu de revoir les conditions de travail de la profession des ambulanciers.

Article 3 : Cette extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé entrera en vigueur à dater de la publication du présent arrêté.

Article 4 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GOMES

*Le membre du gouvernement
chargé de l'économie, de l'industrie
et du travail,*
PHILIPPE GERMAIN

Arrêté n° 2010-1029/GNC du 23 février 2010 réglementant, hors agglomération, la circulation sur la RT 1 au droit des travaux de génie civil confiés à l'office des postes et télécommunications, au PR 20+400, sis commune de Dumbéa

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 224 des 9, 10 et 11 juin 1965 portant règlement général sur la police de la circulation et du roulage, ensemble des textes qui l'ont modifiée et pris pour son application, formant le code territorial de la route ;

Vu la délibération n° 222 des 17, 18 et 19 juin 1970 portant règlement général sur la conservation et la surveillance des routes territoriales ;

Vu la délibération n° 1 du 28 mai 2009 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2009-23D/GNC du 15 juin 2009 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2009-3254/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3256/GNC-Pr du 5 juin 2009 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2009-3262/GNC-Pr du 15 juin 2009 constatant la prise de fonctions du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté modifié n° 80-112 bis/CG du 25 mars 1980 fixant la signalisation routière territoriale ;

Vu l'arrêté n° 2010-184/GNC-Pr du 7 janvier 2010 autorisant l'office des postes et télécommunications à réaliser des travaux de génie civil dans l'emprise du domaine public de la Nouvelle-Calédonie, du PR 20+400 de la RT 1, sis à Dumbéa ;

Vu la demande présentée par l'office des postes et télécommunication n° 1107/CGCL du 12 novembre 2009,

Considérant qu'il importe de définir les prescriptions en matière de circulation applicables à tous travaux sur la voie publique afin d'assurer le bon déroulement du chantier et de préserver la sécurité des usagers sur les routes territoriales,

**CONVENTION COLLECTIVE TRANSPORT SANITAIRE ET
TERRESTRE
AVENANT N° 13**

**Relatif à l'aménagement du temps de travail
à l'Accord Professionnel de la branche
« TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE »
Du 12 novembre 2002**

Préambule

La branche professionnelle du transport sanitaire terrestre a engagé une réflexion approfondie sur les conditions d'exercice de la profession d'ambulancier par l'établissement de l'avenant n° 9 signé le 16 octobre 2009.

Au regard des difficultés de mise en œuvre des dispositions issues de l'avenant n° 9 pour la profession des ambulanciers, les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour modifier l'avenant relatif à l'aménagement du temps de travail de la branche « Transport sanitaire et terrestre » suite à la signature du protocole d'accord de fin de conflit signé le 7 avril 2016, prévoyant une revalorisation des tarifs d'urgences allant de 20% jusqu'à 60% pour le Grand Nouméa, sous réserve d'engagements mutuels de la part des partenaires sociaux et du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

La négociation de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche a porté notamment sur la redéfinition des durées de temps travail et des cycles de permanences et d'astreinte.

En effet, la profession ne peut pas assurer sa pérennité sans cette refonte de son mode de fonctionnement, dans le respect des principes fondamentaux relatifs aux conditions de travail et à la rémunération des salariés.

Conscients des impacts économiques et organisationnels des mesures d'aménagement du temps de travail, les entreprises de transports sanitaires et terrestres rappellent leur volonté commune pour que soit mise en œuvre dans les entreprises de transports sanitaires et terrestres une politique destinée conjointement :

- à mutualiser les moyens pour mettre à la disposition des usagers des services de qualité ;
- à maintenir l'emploi dans les entreprises ;
- à promouvoir le dialogue social ;
- à répondre aux aspirations des salariés et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Corrélativement à l'aménagement du temps de travail, elles décident la mise en place d'un mode de fonctionnement dont l'objectif est celui d'une meilleure adaptation de l'entreprise aux variations de son activité.

Article 1 : Objet

Cet avenant vient modifier la convention collective dans le cadre d'une révision de la durée du temps de travail désormais portée à 39h hebdomadaire, soit 1833 heures annuelles.

Le titre IV - Conditions de travail, chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 39 et son annexe 1, à l'exclusion de l'article 32, sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

Article 2 : Renumérotation

Le titre IV - Conditions de travail, chapitre I durée du travail, comprenant les articles 27 à 39 est renuméroté du n° 27 à 38.

L'annexe 2 de l'avenant n° 9 est désormais renumérotée annexe 1.

Article 3 (nouvel article 27) : temps de travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne constitue pas du temps de travail effectif le temps de pause, d'habillage et de déshabillage. La journée de travail d'un ambulancier est entrecoupée de périodes d'inaction.

Ces temps d'inaction suivent un régime différent selon que le salarié a ou n'a pas la possibilité de vaquer librement à ses occupations personnelles :

- Le temps d'inaction dit non-libre pendant lequel le salarié ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles (notamment mise à disposition, annulation de l'intervention et annulation de rendez-vous par le patient...) est du temps de travail effectif.
- Compte tenu du caractère autonome de l'activité des transports sanitaires et terrestres, certaines périodes à l'intérieur de la journée de travail de la semaine civile sont des périodes d'inaction dites libres, c'est à dire des périodes pendant lesquelles le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles sans occasionner des perturbations dans l'organisation du travail.

Ces périodes d'inaction dites libres sont enclenchées à partir d'une heure d'inaction. Elles ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérées. Ces heures viennent s'ajouter à la durée hebdomadaire définie à l'article 5 (nouvel article 29) et ne peuvent excéder 2h par jour sur la période du lundi au vendredi et 12 heures par semaine civile.

De la même manière, les astreintes hors période d'intervention ne sont pas du temps de travail effectif.

Article 4 (nouvel article 28) : Permanence et astreinte

4.1 Permanence

La période de permanence ne peut excéder une période de 12 heures consécutives. Elle est considérée comme du temps de travail effectif.

Durant cette période, le salarié est tenu à une présence ininterrompue dans les locaux dédiés à cette permanence et peut être sollicité à tout moment dans le cadre d'une intervention.

Elles ne peuvent pas être réalisées de manière consécutive. Une période de permanence de nuit ne peut pas succéder à une période de permanence de jour et inversement.

Une permanence de nuit devra être précédée et suivi d'une période de repos quotidien conformément aux dispositions prévues par le présent article 10.

Pour les permanences de nuit, l'entreprise disposera d'un local conforme à la réglementation en vigueur conforme aux mesures générales en matière de sécurité et d'hygiène.

4.2 Astreinte à domicile

L'astreinte à domicile est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ; seule la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte ne peut excéder une période de 12 heures consécutives.

Les astreintes doivent être prévues par semaine civile. Cette programmation est communiquée à l'ensemble du personnel 7 jours à l'avance. Elle doit être affichée dans les locaux de l'entreprise sur un panneau accessible au personnel.

En cas de modification et sauf contraintes particulières (notamment absence de dernière minute), cette modification devra être portée à la connaissance du salarié sous 48 heures.

Lors d'une période d'astreinte de nuit, en cas d'intervention avant 2h du matin, une période de repos d'une durée de 9h consécutives devra être observée par dérogation à l'article 10 (nouvel article 35).

Lors d'une période d'astreinte de nuit, en cas d'intervention après 2h du matin, la période de repos quotidienne légale de 11h consécutives s'applique.

Le début de l'intervention détermine la durée du repos. Son déclenchement a lieu lors du retour de la dernière intervention quelle que soit la durée de la période d'astreinte de nuit.

Chaque heure d'astreinte ouvre droit à une indemnité forfaitaire égale à 16,6% (un douzième de 2h) du salaire horaire de base conventionnel de la catégorie à laquelle est rattaché le salarié concerné.

Le temps d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Chaque heure commencée est payée comme une heure de travail effectif en sus de l'indemnité forfaitaire prévue à l'alinéa précédent. Seule la durée de l'intervention est comptabilisée comme temps de travail effectif.

Article 5 (nouvel article 29) : durée du travail hebdomadaire et quotidienne

Dans les entreprises de transports sanitaires et terrestres, la durée du travail est de 39 heures hebdomadaires mensualisées à 169 heures.

La durée maximale quotidienne du travail effectif par salarié est de 10 heures. Elle peut être portée à 12 heures et sans que la durée de travail hebdomadaire excède 48 heures au maximum et 46 heures hebdomadaires sur 12 semaines consécutives.

L'amplitude correspond à la période comprise entre le début de la journée de travail et sa fin. L'amplitude normale de la journée de travail est de 12 heures pour les journées entières et 6 heures pour les demi-journées.

Elle peut être portée à 14 heures pour les journées entières et 7 heures pour les demi-journées dans les cas suivants :

- période d'inaction du personnel ;
- absence imprévue du personnel ;
- surcharge ponctuelle de travail liée à l'activité ;
- l'accomplissement d'une mission jusqu'à son terme pouvant inclure des cas de force majeure et/ou des longs trajets.

Article 6 (nouvel article 30) : choix d'organisation du travail

Il appartient aux entreprises d'adapter à leurs besoins propres et à leurs spécificités les dispositions qui suivent concernant l'aménagement du temps de travail.

Les entreprises peuvent ainsi choisir de mettre en œuvre l'une ou l'autre des modalités d'organisation ci-dessous définies, travail par cycle ou travail avec modulation annuelle.

Dans les entreprises ayant des instances représentatives, le présent accord de branche peut être complété par un accord d'entreprise, dit accord complémentaire. L'accord complémentaire d'entreprise est négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le présent accord de branche est d'application directe dans les entreprises n'ayant pas d'instances représentatives, sans qu'aucune de ses dispositions ne puissent être omise, modifiée ou qu'il puisse en être ajouté. Dans ce cas, l'entreprise devra appliquer les modalités définies en annexe 1 de la convention collective.

Article 7 (nouvel article 31): travail par cycle

Le cycle s'entend d'un mode d'organisation du travail sur une période multiple de la semaine et au sein de laquelle la répartition des horaires de travail se fait à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le code du Travail permet la réalisation de cycle de travail sur une période maximale de 12 semaines.

La durée du travail dans le secteur peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée de 4 semaines. Le cycle effectif est de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur un cycle de 4 semaines.

Le cycle est organisé de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 39 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à 39 heures pour respecter un horaire moyen hebdomadaire de 39 heures.

La durée maximale d'une semaine peut être portée à 48h et ne saurait excéder 46h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Les entreprises peuvent mettre en place des cycles différents en fonction de leur activité. L'horaire collectif peut être réparti inégalement au cours d'une semaine donnée.

Ces cycles peuvent être mis en œuvre de jour comme de nuit.

L'affichage collectif doit indiquer le nombre de semaines que comporte le cycle et pour chaque semaine du cycle la répartition de la durée du travail.

Les salariés en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire sont soumis aux mêmes dispositions.

Article 8 (nouvel article 33): heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail effectif fixée à 39 heures, donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires donnent lieu à majorations et à repos compensateur obligatoire selon les dispositions réglementaires en vigueur.

D'un commun accord entre les parties, les entreprises peuvent accorder en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, et des majorations y afférentes, un repos compensateur majoré selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 210 heures.

Article 9 (nouvel article 34): majoration des heures de nuit

Tout travail entre 22 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit. Le taux horaire de ces heures sera majoré de 15 %.

Article 10 (nouvel article 35) : repos hebdomadaire

Les entreprises doivent s'assurer que chacun des salariés bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures auquel s'ajoute le repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail, tel que prévu à l'article 55 de l'AIT soit 35 heures consécutives.

Pour l'application du présent accord, le fait de travailler un dimanche ou un jour férié constitue une modalité normale de travail.

Article 11 (nouvel article 36) : limitation de la conduite continue

Hors les cas définis par la réglementation des transports sanitaires terrestres et assimilés, pour tout temps de conduite supérieur à 4 heures 30 minutes de conduite continue, le chauffeur doit bénéficier d'une pause sécuritaire de 15 minutes journalière pris à sa convenance.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du travail effectif.

Il est néanmoins rémunéré selon le taux horaire au tarif des heures normales de travail.

Article 12 (nouvel article 37) : clause de sauvegarde

L'économie générale et l'équilibre du présent accord de branche sont directement liés à la revalorisation des prestations consenties auprès de la profession. Pour le cas où des dispositions auraient pour conséquence la remise en cause de cet équilibre, le présent accord devrait faire l'objet d'un réexamen.

Article 13 (nouvel article 38) : clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en commission mixte paritaire 6 mois après l'extension de cet avenant afin d'en examiner les conséquences et, le cas échéant, d'engager de nouvelles négociations paritaires.

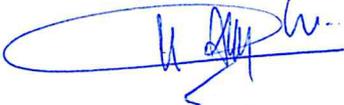
Article 14 : entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur lors de la parution au JONC de son extension par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et Lp. 334-13 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

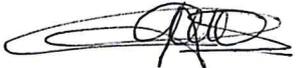
Nouméa, le 7 septembre 2016

Suivent les signataires :

SANC

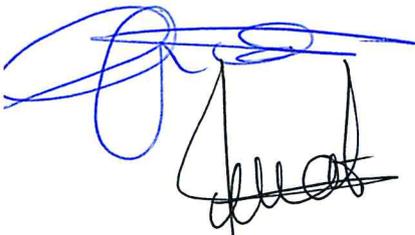


CGPME-NC



MEDEF

Yves GIRAUD



JENATI Christelle

UPA

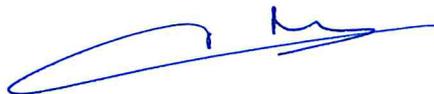
Jacques BEGNES

USTKE

COGETRA



Direction du travail et de l'emploi (DTE)



Carole SADIHOAN

UT CFE CGC



USOENC

FO

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 24 novembre 2016 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9349 du 8 décembre 2016,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 1-Q « des établissements accueillant des personnes âgées régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de travail des hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 14 novembre 2016, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GERMAIN

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2017-87/GNC du 10 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 13 du 7 septembre 2016 relatif à l'aménagement du temps de travail à l'accord professionnel de la branche « transport sanitaire et terrestre » du 12 novembre 2002

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 34 du 22 décembre 2014 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2015-26D/GNC du 3 avril 2015 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et du contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2015-4082/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-4084/GNC-Pr du 1^{er} avril 2015 constatant la prise de fonctions du président et du vice-président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-5972/GNC-Pr du 3 juin 2015 constatant la fin de fonctions de M. André-Jean Léopold et la prise de fonctions de Mme Hélène Iékawé en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2015-7760/GNC-Pr du 10 juillet 2015 constatant la fin de fonctions de Mme Sonia Backès et la prise de fonctions de Mme Isabelle Champmoreau en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2016-3856/GNC-Pr du 25 avril 2016 constatant la fin de fonctions de M. Thierry Cornaille et la prise de fonctions de M. Philippe Dunoyer en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 24 novembre 2016 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie n° 9323 du 27 septembre 2016,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 13 à l'accord professionnel de la branche « transport sanitaire et terrestre », signé le 7 septembre 2016, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : L'extension des effets de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
PHILIPPE GERMAIN

*Le vice-président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
JEAN-LOUIS D'ANGLEBERMES

Arrêté n° 2017-89/GNC du 10 janvier 2017 portant approbation du compte administratif 2015 de la chambre des métiers et de l'artisanat de la Nouvelle-Calédonie (CMA-NC)

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 79/CP du 12 février 2009 portant statuts de la chambre de métiers et de l'artisanat de la Nouvelle-Calédonie ;

AVENANT n°18
ACCORD PROFESSIONNEL DES TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES DE NOUVELLE-CALÉDONIE
STRATEGIE DE FORMATION DE LA BRANCHE

PREAMBULE :

a- Contexte

Conformément à l'article Lp. 333-3-1 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie créé par la Loi du pays n°2017-7 du 21 mars 2017 relative à la formation professionnelle toute au long de la vie, « les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour définir leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue ».

Par le présent avenant, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire de la branche « Transports sanitaires terrestres » établissent leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans leur secteur.

b- Présentation de la branche

• Entreprises et emplois

Quelques chiffres clés sur les entreprises relevant du champ d'application de l'accord professionnel des transports sanitaires terrestres de Nouvelle-Calédonie :

- Nombre de salariés : 458 (source CAFAT à juillet 2021) ;
- Nombre d'entreprise : 54 (source CAFAT à juillet 2021).

Désignation	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés
Entreprises < 10 salariés	42	174
Entreprises de 10 salariés ou plus	12	284
Total général	54	458

• Métiers et formations

La réglementation régissant les transports sanitaires terrestres est en cours de modification. Les projets de textes font ressortir de nouvelles obligations notamment en termes de métier et de niveau de qualification. Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte ces évolutions réglementaires même si elles n'ont pas encore été adoptées par le Congrès de la Nouvelle-Calédonie au jour de la signature du présent avenant. En effet, ces projets de textes font ressortir de nouvelles obligations pour les personnels de ces activités, dont notamment celle pour l'exercice du métier d'ambulancier d'être titulaires soit :

- Diplôme d'Etat d'ambulancier ;
- Ou diplôme d'ambulancier ;
- Ou certificat de capacité d'ambulancier.

8F ce *77* *AC* *Qu* *AFF* *si 14*

c- Travaux préalables de recensement des besoins

Pour la définition des besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les éléments recensés par l'IDC-NC, la CAFAT, le FIAF et auprès des entreprises et salariés de la branche. Ils sont réunis à trois occasions pour partager et arrêter les éléments inscrits ci-après.

ARTICLE 1

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que le présent avenant recense les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle continue du secteur, à date de signature de l'avenant, pour une durée de trois ans.

Pour actualiser si nécessaire, les besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle, et faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant, les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir chaque année, à date d'anniversaire du présent avenant, lors d'une commission mixte paritaire dédiée.

ARTICLE 2

Les partenaires sociaux ont exprimé leurs besoins, orientations et priorités pour la formation professionnelle de la branche en définissant les enjeux et les problématiques rencontrés par ce secteur d'activité auxquels la stratégie de formation doit répondre, dans un objectif de montée en compétence des salariés. La branche convient par ailleurs d'instaurer des indicateurs afin de mesurer l'impact de la présente stratégie pour les entreprises et les salariés concernés.

ARTICLE 2.1

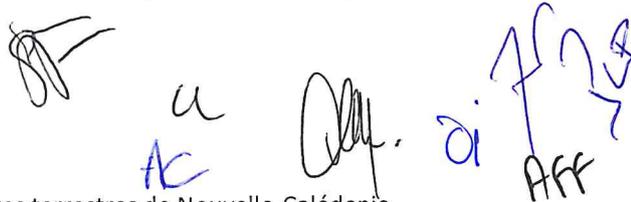
Fort de ce contexte, la branche convient que les acteurs professionnels de la branche des transports sanitaires terrestres font face à des enjeux contextuels et stratégiques se présentant comme suit :

- de professionnalisation des personnels notamment sur les métiers d'ambulancier, d'équipier, de secrétaire médicale et de régulateur/planificateur ;
- de respect des quotas imposés par la réglementation en vigueur ;
- de nomadisme et de mobilité professionnelle des salariés.

ARTICLE 2.2

Les partenaires sociaux de la branche définissent les problématiques suivantes comme constituant les besoins auxquels les actions de formation professionnelle doivent répondre afin de permettre aux entreprises de faire face aux enjeux prédéfinis :

- les problématiques liées aux compétences de base et au savoir-être liés aux postes et activités, qui révèlent des besoins en termes de maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul et de l'outil informatique et numérique, ainsi que de maîtrise des qualités et compétences



professionnelles relatives aux comportements et attitudes dans l'environnement professionnel (adaptabilité, analyse, communication, organisation, priorisation, synthèse, etc.) ;

- les problématiques liées au maintien des compétences des personnels titulaires du certificat de capacité d'ambulancier qui révèlent des besoins en termes notamment de connaissances et de compétences au niveau du secourisme et de l'évolution de la nomenclature ;

- les problématiques liées à la montée en compétence des équipiers titulaires du PSE1 et du PSE2 vers l'exercice de la profession d'ambulancier du fait de l'arrêt des formations au certificat de capacité d'ambulancier depuis 2017 et des nouvelles réglementations en projet ;

- les problématiques liées à la diplomation des personnels exerçant la profession d'ambulancier vers le diplôme d'ambulancier conformément à la prochaine réglementation, du fait de l'absence de formation au diplôme d'ambulancier depuis plus de deux ans ;

- les problématiques liées au manque de personnels formés sur le métier de secrétaire médicale qui révèlent des besoins en termes de connaissances et de compréhension d'un environnement de santé, de la réglementation en vigueur en Nouvelle-Calédonie mais également de maîtrise des procédures imposées par la Caisse de Compensation des Prestations Familiales, des Accidents du Travail et de Prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie, actrice majeure des relations au quotidien avec les professionnels de la présente branche ;

- les problématiques liées au manque de personnels formés sur le métier de régulateur/planificateur qui révèlent des besoins en termes de compétences à la gestion des équipes, des plannings ainsi que de la flotte de véhicules en ayant un sens de la réactivité accrue quant au laps de temps d'intervention spécifique et très court dans ce secteur d'activité.

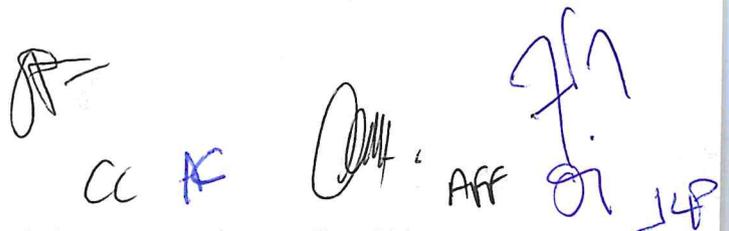
ARTICLE 2.3

Pour définir précisément les besoins en formation des entreprises permettant de répondre à ces problématiques et ces enjeux définis aux articles 2.1 et 2.2, les partenaires sociaux conviennent qu'un travail d'ingénierie, en termes de contexte et de formation, devra être réalisé préalablement à toutes formations.

Les partenaires sociaux de la branche confient la réalisation de ce travail d'ingénierie au Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF) qui réunira pour cela des ateliers de travail auxquels seront conviés des représentants des deux collèges à même de préciser les besoins en formation découlant des enjeux et problématiques relevés par le présent avenant.

ARTICLE 2.4

Pour permettre la réalisation du bilan mentionné à l'article 1 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de définir des indicateurs qui permettront d'évaluer les impacts du plan de formation sur les enjeux identifiés, au regard de l'objectif d'une amélioration de la compétitivité prix et hors prix des entreprises de la branche par la montée en compétence des salariés.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'CC', 'K', 'AFF', and '148'.

Pour chaque enjeu, les impacts attendus et leurs indicateurs sont :

- Pour l'enjeu lié à la pérennité des emplois, de mesurer l'évolution du turn over dans les entreprises de la présente branche ;
- Pour l'enjeu lié à la diplomation, de mesurer l'évolution du nombre d'ambulanciers diplômés dans les équipes et des personnels formés sur les métiers de secrétaire médicale et de régulateur/planificateur.

ARTICLE 3

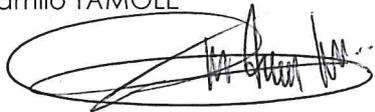
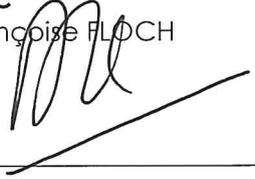
En accord avec ses missions définis à l'article Lp. 544-11 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche sollicitent le Fonds interprofessionnel d'assurance formation (FI AF) dans l'accompagnement, la mise en œuvre et le financement d'actions de formations répondant aux besoins, orientations et priorités du secteur identifié par le présent avenant.

ARTICLE 4

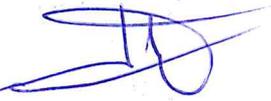
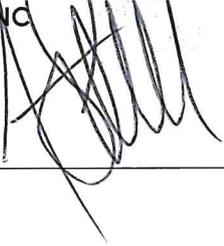
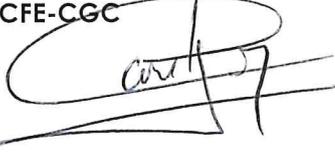
Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 à Lp 334-15 et R 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 28 juillet 2021

COLLEGE DES EMPLOYEURS

CPME-NC Audrey CADO 	CPME-NC-SANC Kamilo TAMOLE 	MEDEF-NC Anne Françoise FLOCH 
--	---	--

COLLEGE DES SALARIES

COGETRA Ollivier ICARDI 	CSTC - FO 	CSTNC
USOENC 	USTKE 	UT-CFE-CGC 

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie » signé le 24 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

Arrêté n° 2022-1167/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 22 du 19 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 22 à l'accord professionnel de la branche « Transports routiers » signé le 19 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

Arrêté n° 2022-1169/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 18 du 28 juillet 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres » signé le 28 juillet 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

Arrêté n° 2022-1171/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 25 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres » signé le 25 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

Arrêté n° 2022-1173/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 20 du 18 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres » signé le 18 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

AVENANT N°19 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE

« TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

L'avenant n°19 à l'Accord professionnel de la branche des « Transports sanitaires terrestres » du 25 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°17 du 23 décembre 2020

Préambule

Compte tenu du contexte économique et sanitaire particuliers, les parties conviennent qu'il n'est pas possible d'envisager des négociations salariales pour l'année 2021. Pour autant, les parties conviennent d'intégrer plusieurs dispositions visant à améliorer le statut des salariés.

ARTICLE 1 : Généralisation de la complémentaire santé

Dans le Chapitre I « L'Accord collectif des entreprises privées de transports sanitaires terrestres » du Titre I « Dispositions générales », il est créé un article 8 bis intitulé « Généralisation de la complémentaire santé » :

« Article 8 bis : Généralisation de la complémentaire santé

La couverture maladie complémentaire (ou complémentaire santé) est un dispositif qui permet un remboursement complémentaire partiel ou total des dépenses de santé en sus de ceux effectués par l'assurance maladie obligatoire (le RUAMM). Cette couverture prévoit à minima une :

- prise en charge partielle ou totale de la participation des assurés aux tarifs de responsabilité du RUAMM (actes, consultations, médicaments, ...).

Les parties conviennent de la généralisation de la couverture complémentaire santé aux salariés de la branche dès lors que les conditions d'ouverture des droits aux prestations en nature et en espèces prévues par le contrat collectif d'assurance sont remplies.

La part patronale est au minimum de 50% du montant de la cotisation.

Ce dispositif doit être souscrit pour toute nouvelle adhésion auprès d'un organisme régi par la réglementation portant statut de la mutualité en Nouvelle-Calédonie ou auprès d'un assureur ou d'un organisme d'assurance régi par le code des assurances applicable en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, un salarié peut demander une dispense d'adhésion à la couverture complémentaire santé par notification écrite adressée à l'employeur dans les cas suivants :

- ❖ *En cas d'employeurs multiples, si le salarié est déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs.*
- ❖ *Le salarié bénéficie déjà en tant qu'ayant droit d'une couverture complémentaire santé couvrant le même risque ;*
- ❖ *Le salarié est déjà couvert pour les mêmes risques par une complémentaire santé à titre individuel dans des conditions plus avantageuses que la couverture proposée par l'employeur ;*
- ❖ *Le salarié bénéficie de l'aide médicale gratuite.*

Dans ce cas, le salarié justifie par tout moyen de sa couverture complémentaire santé ou de sa prise en charge au titre de l'aide médicale gratuite au moyen d'un justificatif annuel.

Il appartient au salarié de faire connaître à l'employeur son changement de situation lorsqu'il cesse d'être couvert. L'entreprise intégrera le salarié demandeur à sa complémentaire santé, à compter de la date où le changement de situation lui aura été communiqué ».

ARTICLE 2 : Entretien annuel d'évaluation

Dans le Chapitre I « Recrutement » du Titre III « Les relations individuelles de travail », il est créé un article 20 bis « Entretien Annuel d'Evaluation » :

« Article 20 bis : Entretien annuel d'évaluation

Les entreprises mettent en place un entretien annuel d'évaluation pour l'ensemble de leurs salariés dont les modalités restent à la discrétion de chaque entreprise. L'entretien annuel d'évaluation permet notamment :

NP

T-D AC O

Aiff

- De faire un bilan de l'année écoulée ;
- D'évaluer les compétences du salarié ;
- De fixer les objectifs pour l'année suivante ;
- D'échanger avec le salarié sur ces éventuels besoins notamment en formation. ».

ARTICLE 3 : Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique

Dans le Chapitre II « Rupture du contrat de travail du Titre III « Les relations individuelles de travail », il est créé un article 22 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

« Article 22 bis : Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

Les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique à la formation ou la reconversion dans le cadre des dispositifs proposés par le Fond Interprofessionnel Assurance Formation (FIAF) (sous réserve d'acceptation du dossier par le FIAF). L'employeur propose aux salariés concernés de bénéficier de ces dispositifs. Les salariés font connaître leurs décisions d'acceptation ou de refus dans les plus brefs délais. »

ARTICLE 4 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Le présent avenant entrera en vigueur dès sa publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 25 novembre 2021.

Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

CPME-NC	CPME-NC <i>Dido Audrey</i> <i>[Signature]</i>	MEDEF-NC	MEDEF-NC
MEDEF-NC <i>[Signature]</i>	U2P		

COLLEGE DES SALARIES :

COGETRA <i>[Signature]</i>	CSTC-FO	CSTNC	USOENC <i>[Signature]</i>
USTKE	USTKE <i>[Signature]</i>	UT-CFE-CGC-NC <i>[Signature]</i>	

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
[Signature]

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 18 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres » signé le 28 juillet 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

Arrêté n° 2022-1171/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 19 du 25 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 19 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres » signé le 25 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie,*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,
de la politique du « bien-vieillir »,
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles,*
THIERRY SANTA

Arrêté n° 2022-1173/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 20 du 18 novembre 2021 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC) ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis émis par la commission consultative du travail qui s'est tenue le 23 mars 2022 ;

Vu l'avis administratif publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1^{er} : Les dispositions de l'avenant n° 20 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres » signé le 18 novembre 2021 sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Récapitulatif des avenants conclus
depuis la signature de l'accord
professionnel

Mise à jour du document : Août 2024

ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Signé le 12 novembre 2002 - Etendu par arrêté n° 2003-2359/GNC du 04/09/2003 (JONC 7729 du 09/09/2003)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application	
Avenant n° 1	12.11.2002 <i>Prévu dans l'accord signé le 12/11/2002</i>	Valeur de point : 1 000 F	12.11.2002	
Avenant n° 2 <i>Extension</i>	14.03.2005 <i>Arrêté 2005-1707/GNC du 7/07/2005</i> <i>JONC 7877 du 12.07.2005</i>	Valeur de point : 1 005 F <i>Modifications indices hiérarchiques :</i>	01.03.2005	
		Application au 01.03.2005		
		Niveau I	1 ^{er} échelon : 100 --> 110 2 ^{ème} échelon : 105 --> 113 3 ^{ème} échelon : 110 --> 116	110 550 F 113 565 F 116 580 F
Avenant n° 3 <i>Extension</i>	14.03.2006 <i>Arrêté 2006-2013/GNC du 01/06/2006</i> <i>JONC 7956 du 06.06.2006</i>	Valeur de point : 1 021 F <i>Modifications indices hiérarchiques :</i>	01.04.2006	
		Application au 01.04.2006		
		Niveau I	1 ^{er} échelon : 110 --> SMG 2 ^{ème} échelon : 113 --> 115 3 ^{ème} échelon : 116 --> 117	115 000 F 118 436 F 119 457 F
Avenant n° 4 <i>Extension</i>	22.02.2007 <i>Arrêté 2007-3083/GNC du 28/06/2007</i> <i>JONC 8073 du 05.07.2007</i>	Valeur de point : 1 024 F <i>Modifications indices hiérarchiques :</i>	01.03.2007	
		Application au 01.03.2007		
		Niveau I	1 ^{er} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 115 --> 119 3 ^{ème} échelon : 117 --> 121	120 000 F 121 856 F 123 904 F
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 125 --> 128 2 ^{ème} échelon : 130 --> 132 3 ^{ème} échelon : 135 --> 136	131 072 F 135 168 F 139 264 F
		Niveau I	2 ^{ème} échelon : 119 --> 120 3 ^{ème} échelon : 121 --> 122	123 960 F 126 026 F
Avenant n° 5 <i>Extension</i>	20.12.2007 <i>Arrêté 2008-2085/GNC du 29/04/2008</i> <i>JONC 8193 du 08.05.2008</i>	Valeur de point : 1 033 F <i>Modifications indices hiérarchiques :</i>	01.01.2008	
		Application au 01.03.2007		
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 128 --> 129 2 ^{ème} échelon : 132 --> 133 3 ^{ème} échelon : 136 --> 137	133 257 F 137 389 F 141 521 F
Avenant n°6 <i>Extension</i>	Non daté <i>Pas d'arrêté</i>	Valeur de point : 1000 F	2009	
		<i>Modifications indices hiérarchiques :</i>		
		Niveau I	1 ^{er} échelon : 150 2 ^{ème} échelon : 120 --> 155 3 ^{ème} échelon : 122 --> 160	150 000 F 155 000 F 160 000 F
		Niveau II	1 ^{er} échelon : 129 --> 210 2 ^{ème} échelon : 133 --> 220 3 ^{ème} échelon : 137 --> 230	210 000 F 220 000 F 230 000 F

ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Signé le 12 novembre 2002 - Etendu par arrêté n° 2003-2359/GNC du 04/09/2003 (JONC 7729 du 09/09/2003)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°7 <i>Extension</i>	24.07.2009 <i>Arrêté 2010-831/GNC du 9/02/2010</i> <i>JONC 8435 du 18.02.2010</i>	Valeur de point : 1 000 F <i>Modifications indices hiérarchiques</i>	01.09.2009
		Application au 01.09.2009	
	Niveau I	2 ^{ème} échelon : 120 --> 130 3 ^{ème} échelon : 122 --> 140	130 000 F 140 000 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 129 --> 150 2 ^{ème} échelon : 133 --> 155	150 000 F 155 000 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 210 2 ^{ème} échelon : 220 3 ^{ème} échelon : 230	210 000 F 220 000 F 230 000 F
Avenant n°8 <i>Extension</i>	13.10.2009 <i>Arrêté 2010-1023/GNC du 23/02/2010</i> <i>JONC 8442 du 04.03.2010</i>	<i>Relatif à la classification des emplois</i>	
Avenant n°9 <i>Extension</i>	16.10.2009 <i>Arrêté 2010-1025/GNC du 23/02/2010</i> <i>JONC 8442 du 04/03/2010</i>	<i>Relatif à l'aménagement du temps de travail</i>	
Avenant n°10 <i>Extension</i>	13.01.2011 <i>Arrêté n°2011-821/GNC du 19/04/2011</i>	Valeur de point : 1030 F <i>Modifications indices hiérarchiques :</i>	01.02.2011
		Application au 01.02.2011	
	Niveau I	1 ^{ème} échelon : 130 --> 136 2 ^{ème} échelon : 140 --> 143	140 080 F 147 290 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 150 --> 153 2 ^{ème} échelon : 155 --> 158	157 590 F 162 740 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 210 --> 214 2 ^{ème} échelon : 220 --> 222 3 ^{ème} échelon : 230	220 420 F 228 660 F 236 900 F
Avenant n°11 <i>Extension</i>	21.02.2012 <i>Arrêté n°2012-1059/GNC du 9/05/2012</i> <i>JONC n°8784 du 15.05.2012</i>	Valeur de point : 1050 F <i>Modifications indices hiérarchiques :</i>	01.03.2012
		Application au 01.03.2012	
	Niveau I	1 ^{ème} échelon : 136 --> 143 2 ^{ème} échelon : 143 --> 146	150 150 F 153 300 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 153 --> 155 2 ^{ème} échelon : 158 --> 160	162 750 F 168 000 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 214 --> 215 2 ^{ème} échelon : 222 --> 223 3 ^{ème} échelon : 230 --> 231	225 750 F 234 150 F 242 550 F
Avenant n°12 <i>Extension</i>	08.12.2014 <i>Arrêté n°2015-249/GNC du 24/02/2015</i> <i>JONC n°9131 du 05.03.2015</i>	Valeur de point : 1055 F <i>Modification indice hiérarchique :</i>	01.01.2015
		Application au 01.01.2015	
	Niveau I	1 ^{ème} échelon : 143 --> 144 2 ^{ème} échelon : 146	151 920 F 154 030 F
	Niveau II	1 ^{er} échelon : 155 2 ^{ème} échelon : 160	163 525 F 168 800 F
	Niveau III	1 ^{er} échelon : 215 2 ^{ème} échelon : 223 3 ^{ème} échelon : 231	226 825 F 235 265 F 243 705 F

ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Signé le 12 novembre 2002 - Etendu par arrêté n° 2003-2359/GNC du 04/09/2003 (JONC 7729 du 09/09/2003)

Nature	Date de signature	Modifications décidées	Date d'application
Avenant n°13 <i>Extension</i>	07.09.2016 <i>Arrêté n°2017-87/GNC du 10.01.2017</i>	<i>Relatif à l'aménagement du temps de travail</i>	
Avenant n°14 <i>Extension</i>	02.12.2016 <i>Arrêté n°2017-185/GNC du 17.01.2017</i>	Valeur de point : 1057 F	01.01.2017
		<i>Modification indice hiérarchique :</i>	
		Niveau I 1 ^{ème} échelon : SMG 2 ^{ème} échelon : 146	152 912 F 154 322 F
		Niveau II 1 ^{er} échelon : 155 2 ^{ème} échelon : 160	163 835 F 169 120 F
	Niveau III 1 ^{er} échelon : 215 2 ^{ème} échelon : 223 3 ^{ème} échelon : 231	227 255 F 235 711 F 244 167 F	
Avenant n°15 <i>Extension</i>	14.11.2017 <i>Arrêté n°2018-231/GNC du 26.01.2018</i>	Valeur de point : 1057 F	01.01.2018
Avenant n°16 <i>Extension</i>	19.11.2019 <i>Arrêté n°2020-163/GNC du 04.02.2020</i>	Valeur de point : 1060 F	01.01.2020
Avenant n°17 <i>Extension</i>	NON ETENDU	Mutuelle complémentaire	
Avenant n°18 <i>Extension</i>	28.07.2021 <i>Arrêté n° 2022-1169/GNC du 04.05.2022</i>	Stratégie de Formation Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°19 <i>Extension</i>	19.11.2019 <i>Arrêté n°2020-163/GNC du 04.02.2020</i>	Mutuelle complémentaire Entretien Annuel d'Evaluation Accompagnement à la formation en cas de difficulté économique Avenant inclus à la présente convention	
Avenant n°20 <i>Extension</i>	18.11.2021 <i>Arrêté n°2022-1173/GNC du 04.05.2022</i>	Valeur de point : 1062 F	01.01.2022
Avenant n°21 <i>Extension</i>	02.2023 <i>Arrêté n°2023-1481/GNC du 21.06.2023</i>	Valeur de point : 1065 F Avenant inclus à la présente convention	01.02.2023

**AVENANT N°21 DE FEVRIER 2023
A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE
« TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »**

ARTICLE 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'accord professionnel de la branche « Transport sanitaire et terrestres » signé le 12 novembre 2002, les parties signataires ont convenu de revaloriser la valeur du point à la valeur suivante à compter du 1^{er} février 2023 :

1065 F.CFP

ARTICLE 2 : Indices

Les parties signataires ont convenu de porter la grille salariale à partir du 1^{er} février 2023 comme suit :

Niveaux	Echelon	Indice	Salaire
I	1	SMG	164 162
	2	155,00	165 075
II	1	159,00,	169 335
	2	161,00	171 465
III	1	215,00	228 975
	2	223,00	237 495
	3	231,00	246 015

ARTICLE 2 : Extension de l'avenant salarial

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie. Le présent avenant entrera en vigueur dès sa publication au journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

COLLEGE DES EMPLOYEURS :

CPME-NC <i>Flora Baseline</i> 	MEDEF-NC <i>Audrey CADO</i> 	U2P	

COLLEGE DES SALARIES :

COGETRA	CSTC-FO 	CSTNC	USOENC JAVITA LINA 
USTKE 	UT-CFE-CGC-NC		

LA DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
Mme FERRIER


Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi,
et de la formation professionnelle,
de la politique du "bien vieillir",
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles*
THIERRY SANTA

En l'absence de M. Christopher Gyges,
*La vice-présidente du gouvernement
chargé de l'enseignement, du suivi
des questions relatives à l'enseignement
supérieur, de l'égalité des chances,
de la santé scolaire, de la famille, de l'égalité
des genres, de la lutte contre les violences
conjugales et de la cause du bien-être animal*
ISABELLE CHAMPMOREAU

Arrêté n° 2023-1481/GNC du 21 juin 2023 relatif à l'extension de l'avenant n° 21 de février 2023 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8444/GNC-Pr du 22 juillet 2021 constatant la prise de fonctions de la vice-présidente du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2022-20876/GNC-Pr du 15 décembre 2022 constatant la fin de fonctions de M. Joseph Manauté et la prise de fonctions de M. Jérémie Katidjo-Monnier en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'avis de la commission consultative du travail en date du 25 avril 2023 ;

Vu l'avis l'avis administratif publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie,

Arrête :

Article 1er : Les dispositions de l'avenant n° 21 à l'accord professionnel de la branche "Transports sanitaires terrestres", déposé le 21 février 2023 à la direction du travail et de l'emploi, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2 : Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté.

Article 3 : Le présent arrêté sera transmis au haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie et publié au *Journal officiel* de la Nouvelle-Calédonie.

*Le président du gouvernement
de la Nouvelle-Calédonie*
LOUIS MAPOU

*Le membre du gouvernement
chargé du travail, de l'emploi,
et de la formation professionnelle,
de la politique du "bien vieillir",
du handicap, de la recherche et de la mise
en valeur des ressources naturelles*
THIERRY SANTA

En l'absence de M. Christopher Gyges,
*La vice-présidente du gouvernement
chargé de l'enseignement, du suivi
des questions relatives à l'enseignement
supérieur, de l'égalité des chances,
de la santé scolaire, de la famille, de l'égalité
des genres, de la lutte contre les violences
conjugales et de la cause du bien-être animal*
ISABELLE CHAMPMOREAU

Arrêté n° 2023-1483/GNC du 21 juin 2023 relatif à l'extension de l'avenant n° 17 du 1er février 2023 à l'accord professionnel de la branche « Personnel au sol des entreprises de transports aériens du territoire de Nouvelle-Calédonie »

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la loi modifiée n° 99-210 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie ;

Vu le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération n° 129 du 11 février 2021 fixant le nombre de membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu la délibération modifiée n° 2021-59D/GNC du 22 juillet 2021 chargeant les membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie d'une mission d'animation et de contrôle d'un secteur de l'administration ;

Vu l'arrêté n° 2021-8440/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions des membres du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8442/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la prise de fonctions du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

Vu l'arrêté n° 2021-8776/GNC-Pr du 15 juillet 2021 constatant la fin de fonctions de M. Samuel Hnepeune et la prise de fonctions de M. Vaimu'a Muliava en qualité de membre du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;