

PROJET D'AVENANT n°1-U
 « ETABLISSEMENTS ACCUEILLANT DES PERSONNES AGEES » REGI PAR L'AVENANT N°1 A
 L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DES HOTELS, BARS, CAFES, RESTAURANTS ET
 AUTRES ETABLISSEMENTS SIMILAIRES
 DE NOUVELLE-CALÉDONIE
 STRATEGIE DE FORMATION

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 des « Etablissements accueillant des personnes âgées » établissent leurs besoins, orientations et priorités en matière de formation professionnelle dans leur secteur.

b- Présentation de la branche

• Entreprises et emplois

La branche professionnelle des Etablissements accueillant des personnes âgées est caractérisée par une diversification des activités. Les partenaires sociaux ont convenu de distinguer ces différentes activités par filière de métiers :

- la filière soin
- la filière hébergement
- la filière administrative

Concernant les chiffres clés relatifs aux entreprises relevant du champ d'application de l'accord professionnel des Etablissements accueillant des personnes âgées, les partenaires sociaux conviennent de produire les différentes données selon l'organisme les ayant produit puisqu'il existe une divergence notable qu'il s'agisse du nombre d'entreprises ou établissements et du nombre de salariés par code NAF.

	CAFAT (source avril 2021)	ISEE-NC (source nov 2020)	FEAPA (source juin 2021)
Nombre employeurs code NAF 8710 A Hébergement médicalisé pour personnes âgées	4	9	7
Nombre employeurs code NAF 8730 A	14	34	6

RM
 SH OI PD FT
 AC
 WD
 AFF
 EV

Hébergement social pour personnes âgées			
Nombre total d'entreprises sur les 2 codes NAF	18	43	13
Nombre salariés code NAF 8710 A Hébergement médicalisé pour personnes âgées	84	-	195
Nombre salariés code NAF 8730 A Hébergement social pour personnes âgées	290	-	215
Nombre total de salariés sur les 2 codes NAF	374	-	410

- Métiers et formations

Au sein des codes ROME, les métiers exercés au sein de la présente branche relèvent de différents secteurs d'activité :

G		Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation
G	12	Animation d'activités de loisirs
G	15	Personnel d'étage en hôtellerie
G	16	Production culinaire
J		Santé
J	11	Praticiens médicaux
J	12	Praticiens médico-techniques
J	13	Professionnels médico-techniques
J	14	Rééducation et appareillage
J	15	Soins paramédicaux
K		Services à la personnes et à la collectivité
K	11	Accompagnement de la personne
K	12	Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle
K	13	Aide à la vie quotidienne
K	14	Conception et mise en œuvre des politiques publiques

Ces grands domaines ne prennent pas en compte des métiers relatifs au domaine du support à l'entreprise (M), bien qu'essentiel au bon fonctionnement des établissements.

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 le FIAF et auprès des entreprises et salariés de la branche. Ils sont réunis à plusieurs occasions pour partager et arrêter les éléments inscrits ci-après.

FD

WD

Aff



AM

SH Di

SM

FT



Af

De plus, « le vieillissement de la population en Nouvelle-Calédonie, comme en métropole ou dans tous les pays développés, est aujourd'hui et pour les années à venir, un véritable problème de société et un enjeu médico-économique majeur, compte tenu de l'accroissement continu du nombre de personnes âgées de plus de 60 ans. En effet, cette population a doublé depuis 1989 et constituera plus **d'un cinquième de la population totale en 2030**, selon les projections de l'ISEE et ce, sauf événements exceptionnels qui viendraient modifier ces projections » (Rapport général Bien Vieillir en Nouvelle-Calédonie de décembre 2019).

« L'étude prospective emploi-formation 2017, réalisée tous les deux ans par le Service de l'aménagement et la planification, commandé la direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie (DFPC-NC) annonce « des prévisions d'embauche élevées dans les trois secteurs de l'hébergement-restauration, de la santé et de l'action sociale. Les entreprises des secteurs de l'hébergement-restauration, de la santé et de l'action sociale ainsi que du commerce prévoient d'embaucher le plus de personnes dans les années à venir (51% du volume total des embauches). Les services d'aide à la personne représentent en 2017, 18% des salariés en Nouvelle-Calédonie. **Les besoins en professionnels du secteur de la santé humaine et de l'action sociale représentent près de 20% des projets de recrutement sur le territoire** » (source : Rapport général Bien Vieillir en Nouvelle-Calédonie de décembre 2019).

Enfin, les employeurs du secteur font face à une carence en personnels soignants dans leur structure, notamment en aides-soignants et infirmiers-ières diplômés-ées d'Etat, afin de respecter les quotas imposés par la réglementation en vigueur. En effet, le nombre d'aides-soignants ou d'infirmiers-ières diplômés-ées d'Etat sur le territoire calédonien est insuffisant par rapport aux besoins des entreprises de la présente branche puisque ces personnels sont absorbés dès leur sortie de formation par le secteur public présentant une attractivité de revenus plus importante. Le secteur privé doit en effet respecter les tarifs imposés par la DASS-NC et la CAFAT. Le recrutement des auxiliaires de vie dans une perspective de montée en compétences sur le métier d'aide-soignant est plus facile pour les employeurs du secteur mais cela représente un coût très important pour les établissements accueillant des personnes âgées puisque la voie de la validation des acquis de l'expérience n'est plus acceptée par la DFPC-NC pour ces personnels.

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 le secteur des établissements accueillant des personnes âgées auxquels la stratégie du secteur doit répondre, dans un objectif de poursuite de la professionnalisation de la branche par la montée en compétence des salariés. La branche convient par ailleurs d'instaurer des indicateurs afin de mesurer l'impact de la stratégie emploi formation pour les entreprises et les salariés concernés.

AFF

WJ
AC

RM
SH FT

EU
OI

BM
FD

ARTICLE 2.1

Fort de ce contexte, les enjeux stratégiques qui en découlent se présentent comme suit :

- de professionnalisation des personnels notamment de la filière soin ;
- de respect des quotas imposés par la réglementation en vigueur ;
- d'attirer et de fidéliser les personnels au sein de la branche.

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 essentielles 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 à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement ;
- les problématiques liées au bien être des résidents ;
- Les problématiques liées aux risques professionnels ;
- les problématiques liées au manque de personnels formés sur les métiers d'aides-soignants et infirmiers-ières diplômés-ées d'Etat.
- les problématiques liées à la diplomation des personnels de soin en premier lieu et des directeur(trice)s d'établissement en deuxième lieu.

ARTICLE 2.3

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de demander un accompagnement à un fonds d'assurance formation pour les accompagner dans la définition du plan d'action et sa réalisation.

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 de la stratégie 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.

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 au recrutement des personnels de soin, de mesurer le nombre de personnes formées par l'IFPSS sur les métiers d'aides-soignants et d'infirmiers-ières diplômés-ées d'Etat ;

IE

WD

AFF

RM

AC

ed

SH

D.

SM

FT

- Pour l'enjeu lié à la diplomation, de mesurer l'évolution du nombre d'aides-soignants et d'infirmiers-ières diplômés-ées d'Etat dans les équipes.

- Pour l'enjeu lié aux compétences transverses de mesurer le bien être de chacun dans son poste et de mesurer la satisfaction des usagers.

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 (FIAF) 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

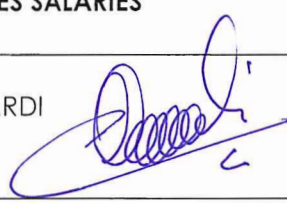
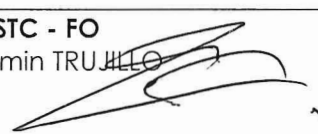
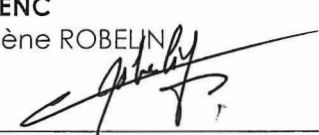
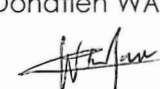


Les parties demandent l'extension du présent avenant par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp 334-12 à Lp 334-15 et R 334-2 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 16 juin 2021

COLLEGE DES EMPLOYEURS

CPME-NC Audrey CADO 	CPME-NC - FEAPA Philippe LETELLIER 	CPME-NC - FEAPA Emilie VILELLA 
MEDEF-NC Anne Françoise FLOCH 	U2P-NC Frédérique DAVANT 	

COLLEGE DES SALARIES

COGETRA Olivier ICARDI 	CSTC - FO Firmin TRUJILLO 	USOENC Marlène ROBELIN 
USTKE Donatien WANGANE 	USTKE Sarah HEAFALA 	UT-CFE-CGC Sandrine MELLERIO 

DIRECTION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DE NOUVELLE-CALEDONIE

DTE-NC

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° 15 à l'accord professionnel de la branche « Esthétique » 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° 2022-1143/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 1-U des « Etablissements accueillant des personnes âgées » du 16 juin 2021 régi par l'avenant n°1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires »

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° 1-U des « Etablissements accueillant des personnes âgées » régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires », signé le 16 juin 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° 2022-1145/GNC du 4 mai 2022 relatif à l'extension de l'avenant n° 1-V des « Etablissements accueillant des personnes âgées » du 2 décembre 2021 régi par l'avenant n° 1 à l'accord professionnel de la branche des « Hôtels, bars, cafés, restaurants et autres établissements similaires »

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 ;