

# AVENANT N°24 À L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DU « PERSONNEL DES ENTREPRISES DE SURVEILLANCE, DE GARDIENNAGE ET DE SÉCURITÉ »

L'avenant n°24 à l'Accord professionnel de la branche « Personnel des entreprises de surveillance, de gardiennage et de sécurité » du 24 novembre 2021 annule et remplace l'avenant n°22 signé le 22 novembre 2021.

## 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 « Dispositions générales », il est créé un article 8 bis :

### « 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 a 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

MP

W W Re Sm Ah

Dans le Chapitre IV « Hygiène, sécurité et conditions de travail », il est créé un article 23 bis « Entretien annuel d'évaluation » :

**« Article 23 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 :

- 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 VI « Rémunérations », il est créé un article 36 bis « Dispositif d'accompagnement à la formation des salariés en cas de licenciement prévisible pour motif économique »

**« Article 36 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. ».

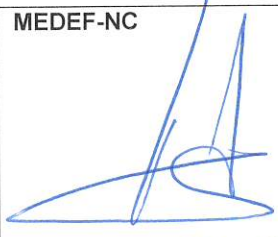
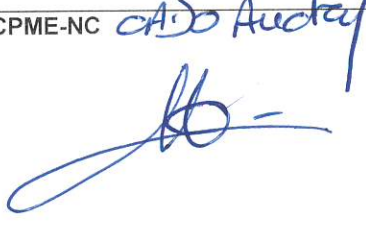
**ARTICLE 4 : Extension de l'avenant**

Les parties signataires demandent son extension 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 publication au journal officiel de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 24 novembre 2021




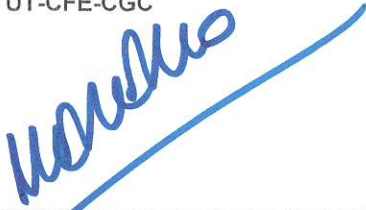
Suivent les signataires (noms et prénoms des représentants) :

**COLLEGE DES EMPLOYEURS :**

MEDEF-NC 	MEDEF-NC	MEDEF-NC
CPME-NC <i>CAO Audrey</i> 	U2P-NC	



COLLEGES DES SALARIES :

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

DTE NC

