AVERTISSEMENT

AFIN DE VOUS GARANTIR UNE NAVIGATION OPTIMISEE ET DE PROFITER PLEINEMENT DES FONCTIONNALITES QUI ONT ETE CREEES AU SEIN DU PRESENT DOCUMENT,

ET

COMPTE TENU DES DIVERSES CONFIGURATIONS DE VOTRE ENVIRONNEMENT INFORMATIQUE LIEES NOTAMMENT A VOTRE SYSTEME D'EXPLOITATION ET A LA VERSION DE VOTRE NAVIGATEUR,

NOUS VOUS ENGAGEONS VIVEMENT A TELECHARGER ET DONC A ENREGISTRER CE DERNIER.

BONNE LECTURE !

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

DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

Accords collectifs de branche ou d'entreprise

Transports sanitaires terrestres

ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

ARRETE N° 2003-2359/GNC DU 4 SEPTEMBRE 2003 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES DU 12 NOVEMBRE 2002 6

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES 7

CHAPITRE I - L'ACCORD COLLECTIF DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES 7
Article 1 : Champ d'application 7
Article 2 : Cadre juridique 7
Article 3 : Révision 7
Article 4 : Dénonciation partielle ou totale 7
Article 5 : Avenants 7
Article 6 : Interprétation de l'accord professionnel 7
Article 7 : Apprentissage 8
Article 8 : Emploi des travailleurs handicapés 8
CHAPITRE II - LES RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL 9
Article 9 : Droit syndical, délégués du personnel, comités d'entreprises ou d'établissements 9

TITRE II - PROCEDURE DE RESOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS 10

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

TITRE III - LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL 11

CHAPITRE I - RECRUTEMENT 11
Article 17 : Recrutement 11
Article 18 : Période d'essai 11
Article 19 : Travail temporaire 11
Article 20 : Vacance de poste 11
CHAPITRE II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 12
Article 21 : Rupture du contrat de travail 12
Article 22 : Indemnité de licenciement 12
Article 23 : Temps libre pour recherche d'emploi 12
CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE 13
Article 24 : Formation professionnelle et / ou continue 13
Article 25 : Formation permanente et perfectionnement professionnel 13
Article 26 : Mutation professionnelle consécutive à une réorganisation de l'entreprise d'ordre économique 13

TITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL 14

CHAPITRE I - DUREE DU TRAVAIL 14
Article 27 : Temps de travail effectif 14
Article 28 : Permanence et astreinte 14
Article 29 : Durée du travail hebdomadaire et quotidienne 15
Article 30 : Choix d'organisation du travail 15
Article 31 : Travail par cycle 15
Article 32 : Modulation annuelle 16
Article 33 : Heures supplémentaires 16
Article 34 : Majoration des heures de nuit 16
Article 35 : Repos hebdomadaire 16
Article 36 : Limitation de la conduite continue 16
Article 37 : Clause de sauvegarde 16
Article 38 : Clause de revoyure 16
Article 39 17
Articles 40 à 45 17
CHAPITRE II - CONGES PAYES ET JOURS FERIES 18
Article 46 : Les congés payés 18
Article 47 : Les jours fériés 18

TITRE V - CLASSIFICATION DU PERSONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES 19

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

TITRE VI - REMUNERATION 27

Article 50 : Rémunération conventionnelle mensuelle 27
Article 51 : Mensualisation - Taux horaire 27
Article 52 : Rémunération adaptée à un horaire individuel 27
Article 53 : Rémunérations forfaitaires 27

Article 54 : Révision de la valeur du point 27
Article 55 : Prime d'ancienneté 27
Article 56 : Déplacement 28
Article 57 : Paie et fiche de paie 28
Article 58 : Egalité de traitement entre les salariés des deux sexes 28
Article 59 : Travail des femmes et des jeunes 28
Article 60 : Egalité de traitement entre salariés français et étrangers 28
Article 61 : Rémunération des travailleurs handicapés 28

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES 29

Article 62 : Dépôt - adhésion - extension 29
Article 63 : Date d'entrée en vigueur de l'accord 29

AVENANT N° 1 : STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES 30

Annexe 1 - Durée du travail (articles 29, 34, 40) - Rémunération (articles 50, 51, 52) 31
Annexe 2 - Durée du travail maximum journalière de travail effectif (article 29) 32
Annexe 3 - Amplitude maximum journalière (article 34) 33
Annexe 4 - Feuillet quotidien 34
Annexe 5 - Rapport hebdomadaire 36

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2020 37

ANNEXES 38

ARRETE N° 2005-1707/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 2 DU 14 MARS 2005 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX) 38

ARRETE N° 2006-2103/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 14 MARS 2006 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » 40

ARRETE N° 2007-3083/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 22 FEVRIER 2007 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES 42

ARRETE N° 2008-2085/GNC DU 29 AVRIL 2008 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 20 DECEMBRE 2007 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » 44

AVENANT SALARIAL N° 6 DE 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE NON ETENDU.. 46

ARRETE N° 2010-831/GNC DU 9 FEVRIER 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 24 JUILLET 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE » 47

ARRETE N° 2010-1023/GNC DU 23 FEVRIER 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 13 OCTOBRE 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE » 49

ARRETE N° 2010-1025/GNC DU 23 FEVRIER 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 ET ANNEXES 1 ET 2 DU 16 OCTOBRE 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE » 59

ARRETE N° 2011-821/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 13 JANVIER 2011 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE BRANCHE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » 68

ARRETE N° 2012-1059/GNC DU 9 MAI 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 21 FEVRIER 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE BRANCHE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » 70

ARRETE N° 2015-249/GNC DU 24 FEVRIER 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 8 DECEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » 72

ARRETE N° 2017-87/GNC DU 10 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 7 SEPTEMBRE 2016 RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE » DU 12 NOVEMBRE 2002 74

ARRETE N° 2017-185/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 2 DECEMBRE 2016 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE » DU 12 NOVEMBRE 2002 79

ARRETE N° 2018-231/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 14 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRES » 81

ARRETE N° 2020-163/GNC DU 4 FEVRIER 2020 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 19 NOVEMBRE 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE » 83

Acte(s) juridique(s)	Voir article…	N° JONC	Date JONC	Page(s) JONC	Adresse internet	Observation(s)
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 (p. 5407).	1	7729	9-09-2003	5407	Voir...	Accord professionnel des entreprises de transports sanitaires terrestres du 12 novembre 2002
Arrêté n° 2005-1707/GNC du 7 juillet 2005 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 2 du 14 mars 2005 à l'accord professionnel des entreprises privées de "Transports sanitaires terrestres" (revalorisation annuelle des salaires minimaux) (p. 4182).	1	7877	12-07-2005	4182	Voir...	Avenant salarial n° 2 du 14 mars 2005
Arrêté n° 2006-2103/GNC du 1er juin 2006 relatif à l'extension de l'avenant n° 3 du 14 mars 2006 à l'accord professionnel des entreprises privées de "transports sanitaires terrestres" (p. 3560).	1	7956	6-06-2006	3560	Voir...	Avenant n° 3 du 14 mars 2006
Arrêté n° 2007-3083/GNC du 28 juin 2007 relatif à l'extension de l'avenant n° 4 du 22 février 2007 à l'accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres (p. 4206).	1	8073	5-07-2007	4206	Voir...	Avenant n° 4 du 22 février 2007
Arrêté n° 2008-2085/GNC du 29 avril 2008 relatif à l'extension de l'avenant n° 5 du 20 décembre 2007 à l'accord professionnel des entreprises privées de "Transports Sanitaires Terrestres" (p. 3399).	1	8193	8-05-2008	3399	Voir...	Avenant n° 5 du 20 décembre 2007
-	-	-	-	-	-	Avenant salarial n° 6 de 2009 NON ETENDU
Arrêté n° 2010-831/GNC du 9 février 2010 relatif à l'extension de l'avenant n° 7 du 24 juillet 2009 à l'accord professionnel de la branche «Transport sanitaire terrestre» (p. 1203).	1	8435	18-02-2010	1203	Voir...	Avenant n° 7 du 24 juillet 2009
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" (p. 1683).	1	8442	4-03-2010	1683	Voir...	Avenant n° 8 du 13 octobre 2009
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" (p. 1684).	1	8442	4-03-2010	1684	Voir...	Avenant n° 9 du 16 octobre 2009 Aménagement du temps de travail - Remplacement
Arrêté n° 2011-821/GNC du 19 avril 2011 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 10 à l'accord professionnel de branche «transports sanitaires terrestres» (p. 3362).	1	8639	28-04-2011	3362	Voir...	Avenant salarial n° 10 du 13 janvier 2011
Arrêté n° 2012-1059/GNC du 9 mai 2012 relatif à l'extension de l'avenant salarial n° 11 du 21 février 2012 à l'accord professionnel de branche « transports sanitaires terrestres » (p. 3489).	1	8784	15-05-2012	3489	Voir...	Avenant salarial n° 11 du 21 février 2012
Arrêté n° 2015-249/GNC du 24 février 2015 relatif à l'extension de l'avenant n° 12 du 8 décembre 2014 à l'accord professionnel de la branche « transports sanitaires terrestres » (p. 1864).	1	9131	5-03-2015	1864	Voir...	Avenant n° 12 du 8 décembre 2014
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 (p. 1521).	1	9369	19-01-2017	1521	Voir...	Avenant n° 13 du 7 septembre 2016 Aménagement du temps de travail - Modification
Arrêté n° 2017-185/GNC du 17 janvier 2017 relatif à l'extension de l'avenant n° 14 du 2 décembre 2016 à l'accord professionnel de la branche « transport sanitaire et terrestre » du 12 novembre 2002 (p. 1738).	1	9371	26-01-2017	1738	Voir...	Avenant n° 14 du 2 décembre 2016
Arrêté n° 2018-231/GNC du 26 janvier 2018 relatif à l'extension de l'avenant n° 15 du 14 novembre 2017 à l'accord professionnel de la branche « transport sanitaire terrestres » (p. 1462).	1	9511	8-02-2018	1462	Voir...	Avenant n° 15 du 14 novembre 2017
Arrêté n° 2020-163/GNC du 4 février 2020 relatif à l'extension de l'avenant n° 16 du 19 novembre 2019 à l'accord professionnel de travail de la branche « Transport sanitaire terrestre » (p. 2019).	1	9878	13-02-2020	2019	Voir...	Avenant n° 16 du 19 novembre 2019

ARRETE N° 2003-2359/GNC DU 4 SEPTEMBRE 2003 RELATIF A L'EXTENSION DE L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES DU 12 NOVEMBRE 2002

Article 1

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.

Article 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.

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.

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 Ier, Titre I et du chapitre IV de l'ordonnance modifiée n° 85-1181 du 13 novembre 1985 et de la délibération modifiée n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1), 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.

N.B. : (1) cf. Livre III, Titre III du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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.

Article 4 : Dénonciation partielle ou totale

❶ 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.

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

❸ 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 1er 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 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 332-5, Lp. 334-1, R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 1985 (Livre Ier Titre IV, Chapitre I), de la délibération n° 49/CP du 10 mai 1989 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 (1).

N.B. : (1) cf. Livre III, Titres I, II, IV et V du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 : Echec 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 1989 (1) relative aux grèves et conflits collectifs, qui suivent la procédure de conciliation.

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 372-1 et suivants et R. 372-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 1996 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 1985 (Livre Ier, Titre I, Chapitre II) et de la délibération n° 281 du 24 février 1988 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 (1)).

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.

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.

N.B. : (1) cf. Livre I, Titre II du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 1985 (Livre Ier, 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 (1).

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 122-3 et suivants, R. 122-2 et suivants, Lp. 123-8 et suivants et R. 123-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 1988 relative au contrat de travail, l'article 88 de l'Accord Interprofessionnel Territorial et éventuellement, l'article 8 de l'avenant ingénieurs cadres 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.

CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 24 : Formation professionnelle et / ou continue

❶ 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.

❷ 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 :

• Évolution 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

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 (1), relative à la durée du travail et de celui de l'accord interprofessionnel territorial et notamment les dispositions permettant des dérogations.

N.B. : (1) cf. Livre II du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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

Article 27 : Temps de travail effectif

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 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 28 : Permanence et astreinte

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 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 29 : Durée du travail hebdomadaire et quotidienne

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 majeur et/ou des longs trajets.

Article 30 : Choix d'organisation du travail

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 31 : Travail par cycle

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 32 : Modulation annuelle

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684

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 1er 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

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 34 : Majoration des heures de nuit

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 36 : Limitation de la conduite continue

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 37 : Clause de sauvegarde

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Remplacé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 39

Remplacé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684
Abrogé par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

[Abrogé].

Articles 40 à 45

Abrogé par arrêté n° 2010-1025/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1684

[Abrogés].

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, 1er novembre et 25 décembre.

La majoration est de 50 % du salaire horaire de base pour les jours fériés ci-dessus, à l'exception du 1er 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 arrêté n° 2005-1707/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4182
Modifié par arrêté n° 2006-2103/GNC du 01-06-2006 - art. 1 - JONC n° 7956 du 06-06-2006 p. 3560
Modifié par arrêté n° 2007-3083/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4206
Modifié par arrêté n° 2008-2085/GNC du 29-04-2008 - art. 1 - JONC n° 8193 du 08-05-2008 p. 3399
Modifié par arrêté n° 2010-831/GNC du 09-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8435 du 18-02-2010 p. 1203
Remplacé par arrêté n° 2010-1023/GNC du 23-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8442 du 04-03-2010 p. 1683
Modifié par arrêté n° 2011-821/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3362
Modifié par arrêté n° 2012-1059/GNC du 09-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8784 du 15-05-2012 p. 3489
Modifié par arrêté n° 2015-249/GNC du 24-02-2015 - art. 1 - JONC n° 9131 du 05-03-2015 p. 1864
Modifié par arrêté n° 2017-185/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1738
Modifié par arrêté n° 2018-231/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1462
Modifié par arrêté n° 2020-163/GNC du 04-02-2020 - art. 1 - JONC n° 9878 du 13-02-2020 p. 2019

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 [par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie].

Niveaux	Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
I	1	SMG	156 568
	2	148	156 880
II	1	156	165 360
	2	161	170 660
III	1	215	227 900
	2	223	236 380
	3	231	244 860

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	
Type d'activité : - Travaux simples, répétitifs ou analogiques ; - Application stricte de consignes précises. **Autonomie et initiative :** - 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. **Responsabilité :** Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail conformément aux consignes. **Niveau de connaissances :** Niveau V de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.	**Echelon 1 :** 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. **Echelon 2 :** Activités communes au personnel du présent niveau : cet échelon est affecté à un poste administratif et/ou de gestion ; 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.

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 [par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie]. Relève également de ce niveau et de cet échelon, l'ambulancier titulaire du C.C.A 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 :** - 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 ; - 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. **Niveau de connaissance :** Niveau IV de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente. *Personnels ambulanciers* : emploi exigeant le Certificat de capacité	**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. Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre. **Echelon 2 :** L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très 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 3 :** L'activité est caractérisée par l'exécution de suites de tâches très

Niveau III	
d'ambulancier ou de tout autre diplôme supérieur ou équivalent à venir et nécessaire à l'exercice de la profession.	qualifiées et interdépendantes. Il faut posséder une connaissance complète dans la spécialité et de larges connaissances dans les activités connexes : . 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. Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre. 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.

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 :

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 1**, 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 1** 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

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 [par le gouvernement 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 journellement 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 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 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.

- 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.

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 C.C.A 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**).

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 III**)

- 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.

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.

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. III**)

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 1 et 2 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 ;

▪ Connaitre 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) :

▪ 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 saignante 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

Modifié par arrêté n° 2005-1707/GNC du 07-07-2005 - art. 1 - JONC n° 7877 du 12-07-2005 p. 4182
Modifié par arrêté n° 2006-2103/GNC du 01-06-2006 - art. 1 - JONC n° 7956 du 06-06-2006 p. 3560
Modifié par arrêté n° 2007-3083/GNC du 28-06-2007 - art. 1 - JONC n° 8073 du 05-07-2007 p. 4206
Modifié par arrêté n° 2008-2085/GNC du 29-04-2008 - art. 1 - JONC n° 8193 du 08-05-2008 p. 3399
Modifié par arrêté n° 2010-831/GNC du 09-02-2010 - art. 1 - JONC n° 8435 du 18-02-2010 p. 1203
Modifié par arrêté n° 2011-821/GNC du 19-04-2011 - art. 1 - JONC n° 8639 du 28-04-2011 p. 3362
Modifié par arrêté n° 2012-1059/GNC du 09-05-2012 - art. 1 - JONC n° 8784 du 15-05-2012 p. 3489
Modifié par arrêté n° 2015-249/GNC du 24-02-2015 - art. 1 - JONC n° 9131 du 05-03-2015 p. 1864
Modifié par arrêté n° 2017-185/GNC du 17-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9371 du 26-01-2017 p. 1738
Modifié par arrêté n° 2018-231/GNC du 26-01-2018 - art. 1 - JONC n° 9511 du 08-02-2018 p. 1462
Modifié par arrêté n° 2020-163/GNC du 04-02-2020 - art. 1 - JONC n° 9878 du 13-02-2020 p. 2019

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 2020, la valeur du point est fixée à 1060 F.

Article 51 : Mensualisation - Taux horaire

La rémunération mensuelle déterminée (1) 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.

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 143-2 et Lp. 143-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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.

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 37. 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 travail (1).

N.B. : (1) cf. Article Lp. 333-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 pour cent.

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.

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° 85-1181 relative à la protection de la maternité et de l'éducation des enfants (1). 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 1988 (2).

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 126-1 et suivants et R. 126-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.
N.B. : (2) cf. Articles Lp. 112-3, Lp. 331-6, Lp. 141-1 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 1991 (1).

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 473-2 et R. 473-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article 19 de l'ordonnance n° 85-1181 du 13 novembre 1985 (2), 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 n° 277 des 23 et 24 février 1988 (3).

N.B. : (1) cf. Articles Lp. 332-5, Lp. 334-1, R. 334-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.
N.B. : (2) cf. Article Lp. 332-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.
N.B. : (3) cf. Article Lp. 334-2 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

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 la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988 (1).

N.B. : (1) cf. Article Lp. 334-12 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 12 novembre 2002

Représentants des employeurs

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

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)

AVENANT N° 1 : STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

« TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

MODIFIE PAR ARRETE N° 2020-163/GNC DU 04-02-2020 - ART. 1 - JONC N° 9878 DU 13-02-2020 P. 2019

LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA REMUNERATION
NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE REMUNERATION INFERIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR
(AU 1ER OCTOBRE 2018 LE MONTANT DU SMG EST DE 926,44 FRANCS CFP BRUT/HORAIRE
ET DE 156 568 XPF BRUT MENSUEL POUR 169 HEURES DE TRAVAIL)
SMG : ARRETE N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 - JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005

AVENANT SALARIAL N° ***16 DU 19 NOVEMBRE 2019***
ETENDU PAR ARRETE N° ***2020-163/GNC DU 04 FEVRIER 2020***
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALEDONIE (JONC) N° ***9878 DU 13-02-2020 P. 2019***
VALEUR DU POINT EN F.CFP ***1060***
A COMPTER DU ***1ER JANVIER 2020***

Niveaux	Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
I	1	SMG	156 568
	2	148	156 880
II	1	156	165 360
	2	161	170 660
III	1	215	227 900
	2	223	236 380
	3	231	244 860

Annexe 1 - Durée du travail (articles 29, 34, 40) - Rémunération (articles 50, 51, 52)

Durée du travail

Articles 29, 34, 40 : Accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres

Article 29 : Durée quotidienne du travail effectif

Travail effectif = Temps de conduite + temps à disposition (périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité passée au lieu de travail ou sur le véhicule) + travaux divers

Article 34 : L'amplitude de la journée de travail

Amplitude = Temps de conduite + temps à disposition (périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité passée au lieu de travail ou sur le véhicule) + durée des travaux divers + temps de pause

Article 40 : Le temps de pause

Temps de pause = Temps de repos et de temps libre

Rémunération

Articles 50, 51, 52 : Accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres

Article 50 : Rémunération conventionnelle mensuelle

Rémunération = coefficient hiérarchique X valeur du point

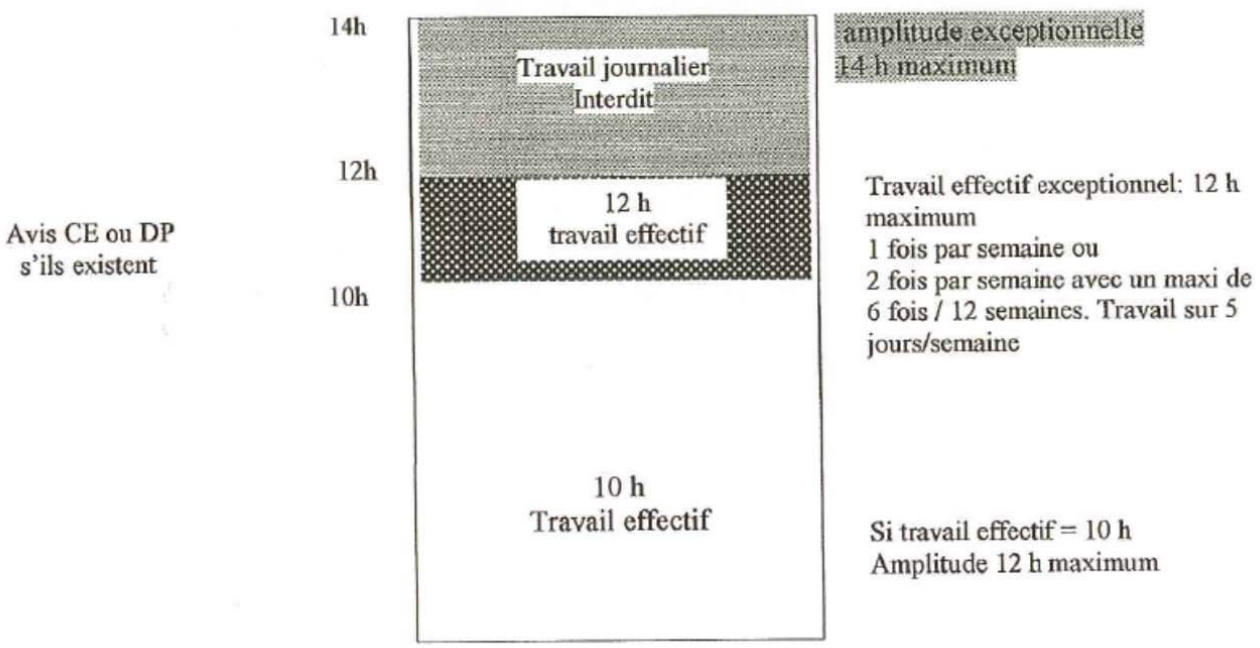
Article 51 : Mensualisation - Taux horaire

Taux horaire = Rémunération mensuelle : 169 heures

Article 52 : Rémunération adaptée à un horaire individuel

Rémunération = Total du travail effectif x taux horaire

Annexe 2 - Durée du travail maximum journalière de travail effectif (article 29)



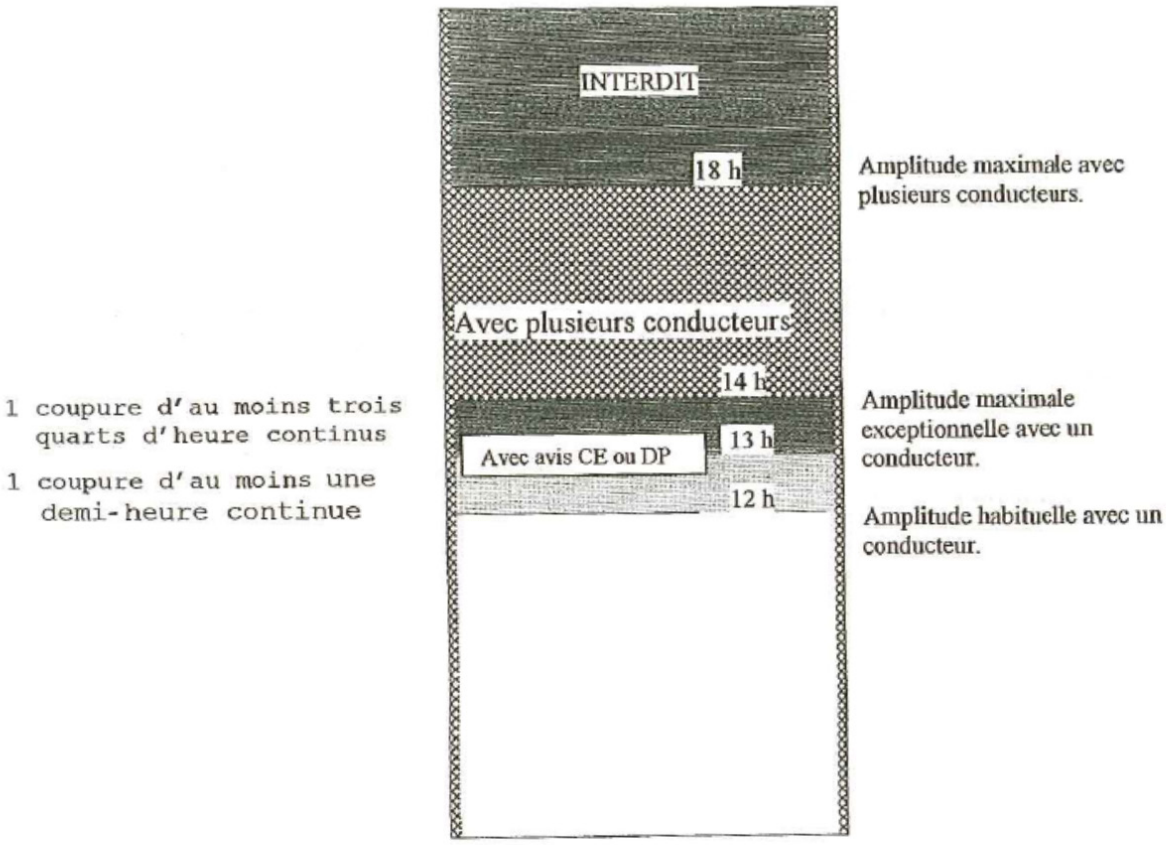
DUREE DU TRAVAIL MAXIMUM JOURNALIERE
de travail effectif

(article 29 – Accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres).

Légende :

☐ - Travail effectif ou travail iournalier interdit.

Annexe 3 - Amplitude maximum journalière (article 34)



AMPLITUDE MAXIMUM JOURNALIERE

Intervalle entre le début et la fin de journée

(Article 34 - Accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres)

Annexe 4 - Feuillet quotidien

I -Feuillet quotidien

a) Les feuillets quotidiens de contrôle doivent se conformer au modèle ci-dessous :

2. N° d'immatriculation du (des) véhicules (s) : ……

3. Jour et date : ……

1. FEUILLET QUOTIDIEN

N° ……

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4													
5													
6													
7													

	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
4													
5													
6													
7													

8 . Lieu de prise de service : ……

9. Lieu de cessation de service : ……

10 . Transports sanitaires – Régime de repos journalier choisi :	Symboles	Nombre d'heures
11. Observations et signatures :	12	
	13	
	14	
16. Compteur kilométrique : Fin de journée…… ……. ….km Début de journée…… ……. km Parcours total…… ……. km	15. Total 13+14	

Durée totale du repos ininterrompu précédant la prise de service (RJ).

b. Il est établi un feuillet quotidien pour toute journée au cours de laquelle le membre de l'équipage a été employé à des travaux de transport.

c. Le feuillet quotidien est établi et signé par le membre de l'équipage titulaire du livret.

d. Les symboles utilisés sur le feuillet quotidien ont la signification suivante :

4. Repos journalier et/ou astreinte ;

5. Pause (interruption de travail de quinze minutes au moins) ;

6. Périodes de conduite ou temps à disposition (période simple présence, d'attente ou de disponibilité passée au lieu de travail ou sur le véhicule) ;

7. Autres travaux effectifs en dehors de la conduite ;

Temps passé à côté du conducteur pendant la marche du véhicule ;

Temps passé sur une couchette pendant la marche du véhicule ;

12. Durée totale du repos ininterrompu précédant la prise de service.

Les temps de repos journalier (symbole 4), de pause (symbole 5) et le temps pendant lequel le membre de l'équipage est occupé aux activités exprimés par les symboles 6 et 7, sont indiqués sur le feuillet quotidien en traçant une ligne horizontale sous les heures correspondantes et au niveau des symboles correspondants.

Il y aura ainsi une ligne sous chacune des vingt-quatre heures de la journée considérée.

e. Les inscriptions graphiques doivent être faites au commencement et à la fin de chaque période à laquelle elles se rapportent.

f. Avant le départ, le membre de l'équipage doit remplir les rubriques 2, 3, 8, 10 selon le cas, 12 et 16 (compteur kilométrique : début de journée). A l'arrivée, les rubriques 9, 13, 14, 15 et compléter la 16.

g. La rubrique 11 « Observations » peut être utilisée par l'employeur, le membre de l'équipage et les fonctionnaires chargés du contrôle pour y inscrire leurs observations éventuelles. Le conducteur doit y inscrire, le cas échéant, le nom du deuxième conducteur. Elle reçoit la signature du membre de l'équipage titulaire des feuillets quotidiens et du rapport hebdomadaire.

Annexe 5 - Rapport hebdomadaire

RAPPORT HEBDOMADAIRE

Du..... au ..... 200 . inclus.

Année ..... N° de semaine.....

Report des durées du travail de chaque feuillet quotidien de la semaine.

Symboles	Les différents temps de travail	Total des différents temps de travail et de repos de la semaine
13	Temps de conduite	
14	Autres travaux divers	
15. Total 13 + 14	Total de la durée du travail effectif	
	Astreintes : - Nombre de nuits (18 h – 6 h) - Nombre de jours (6h –18 h)	 ....
	Repos hebdomadaire Le.....	

« TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET DU BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2020

MODIFIE PAR ARRETE N° 2020-163/GNC DU 04-02-2020 - ART. 1 - JONC N° 9878 DU 13-02-2020 P. 2019

LES ELEMENTS CONSTITUTIFS DE LA REMUNERATION
NE DOIVENT PAS CONDUIRE AU VERSEMENT D'UNE REMUNERATION INFERIEURE AU SMG (SALAIRE MINIMUM GARANTI) EN VIGUEUR
(AU 1ER OCTOBRE 2018 LE MONTANT DU SMG EST DE 926,44 FRANCS CFP BRUT/HORAIRE
ET DE 156 568 XPF BRUT MENSUEL POUR 169 HEURES DE TRAVAIL)
SMG : ARRETE N° 2018-2337/GNC DU 25-09-2018 - ART. 1 - JONC N° 9615 DU 27-09-2018 - PAGE 14005

AVENANT SALARIAL N°	***16 DU 19 NOVEMBRE 2019***
ETENDU PAR ARRETE N°	***2020-163/GNC DU 04 FEVRIER 2020***
JOURNAL OFFICIEL DE LA NOUVELLE-CALEDONIE (JONC) N°	***9878 DU 13-02-2020 P. 2019***
VALEUR DU POINT EN F.CFP	***1060***
A COMPTER DU	***1ER JANVIER 2020***

GRILLE		CLASSIFICATIONS	SALAIRES (REMUNERATION)
NIVEAUX	ECHELONS	COEFFICIENTS HIERARCHIQUES	VALEUR DU POINT : 1060 F.CFP
I	1	SMG	156 568
	2	148	156 880
II	1	156	165 360
	2	161	170 660
III	1	215	227 900
	2	223	236 380
	3	231	244 860

ANNEXES

ARRETE N° 2005-1707/GNC DU 7 JUILLET 2005 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 2 DU 14 MARS 2005 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 2 du 14 mars 2005 à l'accord professionnel des entreprises privées de « Transports sanitaires terrestres » signé 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.

Article 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.

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.

AVENANT SALARIAL N° 2 DU 14 MARS 2005 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES » (REVALORISATION ANNUELLE DES SALAIRES MINIMAUX)

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'Accord professionnel des Entreprises Privées de Transports Sanitaires Terrestres signé le 12 novembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1005 F à compter du 1er mars 2005

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

Niveau I	
Echelons	**Indices hiérarchiques**
1	110
2	113
3	116

Fait à Nouméa, le 14 mars 2005

Représentants des employeurs

- Fédération Artisanale de Nouvelle-Calédonie (FANC)
- Fédération des Métiers et Entreprises de N-C (F.M.E.N.C.)
- Groupement des ambulanciers privés de N-C

Représentants des salariés

- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)
- Union des Secteurs Généraux Commerce et Industrie de NC (U.S.G.C.I.N.C.)
- Union Territoriale Force Ouvrière (UTFO)

ARRETE N° 2006-2103/GNC DU 1ER JUIN 2006 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 3 DU 14 MARS 2006 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 3 à l'accord professionnel des entreprises privées de « Transports sanitaires terrestres » signé le 14 mars 2006 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.

Article 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.

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.

AVENANT N° 3 DU 14 MARS 2006 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'Accord professionnel des Entreprises Privées de Transports Sanitaires Terrestres signé le 12 novembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1021 F.CFP à compter du 1er avril 2006

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

Niveau I				
Echelons	Indices hiérarchiques		Minimaux mensuels	
	Anciens	Nouveaux	Anciens	Nouveaux
1	110	SMG	110.550	115 000
2	113	115	113.565	117 415
3	116	117	116.580	119 457

Niveau II				
Echelons	Indices hiérarchiques		Minimaux mensuels	
	Anciens	Nouveaux	Anciens	Nouveaux
1	125	125	125.625	127 625
2	130	130	130.650	132 730
3	135	135	135.675	137 835

Article 3

Le présent avenant salarial entrera en vigueur le 1er avril 2006 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 14 mars 2006

Représentants des employeurs

- Mouvement des Entreprises de France NC « MEDEF »
- Fédération des Métiers et de l'Artisanat « FEMA »
- Fédération Artisanale de Nouvelle-Calédonie (FANC)
- Groupement des ambulanciers privés de N-C « GAPNC »

Représentants des salariés

- Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière NC « CGT-FONC »
- Syndicat Libre Unité Action « SLUA »

ARRETE N° 2007-3083/GNC DU 28 JUIN 2007 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 4 DU 22 FEVRIER 2007 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres signé le 22 février 2007 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.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater 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.

AVENANT N° 4 DU 22 FEVRIER 2007 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'Accord professionnel des Entreprises Privées de Transports Sanitaires Terrestres signé le 12 novembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1024 F.CFP à compter du 1er mars 2007

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

Niveau I				
Echelons	Indices hiérarchiques		Minimaux mensuels	
	Anciens	Nouveaux	Anciens	Nouveaux
1	SMG	-	115 000	120 000
2	115	119	117 415	121 856
3	117	121	119 457	123 904

Niveau II				
Echelons	Indices hiérarchiques		Minimaux mensuels	
	Anciens	Nouveaux	Anciens	Nouveaux
1	125	128	127 625	131 072
2	130	132	132 730	135 168
3	135	136	137 835	139 264

Article 3

Le présent avenant salarial entrera en vigueur le 1er mars 2007 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 22 février 2007

Représentants des employeurs

- Mouvement des Entreprises de France NC « MEDEF »
- Fédération des Métiers et de l'Artisanat « FEMA »
- Syndicat des Ambulanciers privés NC (SANC)
- Groupement des ambulanciers privés de N-C « GAPNC »

Représentants des salariés

- Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière NC (CGT-FONC)
- Syndicat Ouvrier des Travaux Publics et des Municipalités (SOTPM)

ARRETE N° 2008-2085/GNC DU 29 AVRIL 2008 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 5 DU 20 DECEMBRE 2007 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant salarial n° 5 à l'accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres signé le 20 décembre 2007 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.

Article 2

Cette extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater 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.

AVENANT N° 5 DU 20 DECEMBRE 2007 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DES ENTREPRISES PRIVEES DE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'Accord professionnel des Entreprises Privées de Transports Sanitaires Terrestres signé le 12 novembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1033 F.CFP à compter du 1er janvier 2008

Article 2

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques de la façon suivante :

Niveau I		
Echelons	**Coefficients Hiérarchiques**	**Salaires minimaux hiérarchiques**
1	SMG	-
2	120	123 960
3	122	126 026

Niveau II		
Echelons	**Coefficients Hiérarchiques**	**Salaires minimaux hiérarchiques**
1	129	133 257
2	133	137 389
3	137	141 521

Article 3

Le présent avenant salarial entrera en vigueur le premier janvier 2008 sous réserve de son extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions de l'article 38 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Article 4

Les parties signataires s'accordent pour se rencontrer dans le courant du mois d'août 2008 pour examiner la nécessité de réviser les classifications, conformément aux dispositions de l'article 12 de la délibération n° 277 des 23 et 24 février 1988.

Fait à Nouméa, le 20 décembre 2007

Représentants des employeurs

- Mouvement des Entreprises de France NC « MEDEF »
- Fédération des Métiers et de l'Artisanat « FEMA »
- Syndicat des Ambulanciers privés NC (SANC)
- Groupement des ambulanciers privés de N-C « GAPNC »

Représentants des salariés

- Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière NC (CGT-FONC)
- Union des Syndicat Ouvrier des Travaux Publics et des Municipalités (USOTPM)
- Syndicat Libre Unité Action (SLUA)

AVENANT SALARIAL N° 6 DE 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE
NON ETENDU

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'accord professionnel de la branche « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE » signé le 12 novembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

1000 F.CFP à compter du 2009

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « transports sanitaires terrestres » des niveaux et échelons suivants comme suit :

Niveau I		
Echelons	**Coefficients Hiérarchiques**	**Salaires minimaux hiérarchiques**
1	150	150 000
2	155	155 000
3	160	160 000

Niveau II		
Echelons	**Coefficients Hiérarchiques**	**Salaires minimaux hiérarchiques**
1	210	210 000
2	220	220 000
3	230	230 000

Article 3

Le présent avenant salarial 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.

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- CGPME	- SOENC Transport
- SANC	- USTKE
	- CSTNC

ARRETE N° 2010-831/GNC DU 9 FEVRIER 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 7 DU 24 JUILLET 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 7 à l'accord professionnel des entreprises privées de « Transport sanitaire terrestre » signé le 24 juillet 2009 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.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT N° 7 DU 24 JUILLET 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'accord professionnel des entreprises privées de transports sanitaires terrestres signé le 12 novembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point au montant suivant :

1000 F.CFP à compter du 1er septembre 2009

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour revaloriser certains indices hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « transports sanitaires terrestres » des niveaux et échelons suivantes comme suit :

Niveau I		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	130	130 000
2	140	140 000

Niveau II		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	150	150 000
2	155	155 000

Niveau III		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	210	210 000
2	220	220 000
3	230	230 000

Article 3

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 49 de la convention collective, relatif à la classification, qui sera définie par avenant spécifique.

Article 4

Le présent avenant n'entrera en vigueur que lors de la parution de l'avis d'extension au JONC, à la condition qu'aucune réserve relative à la revalorisation tarifaire ne soit présentée par la CAFAT et que cet avenant soit étendu 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 24 juillet 2009

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- CGPME/SANC	- SOENC Transport
- UPA	- USTKE

ARRETE N° 2010-1023/GNC DU 23 FEVRIER 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 8 DU 13 OCTOBRE 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE »

Article 1

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.

AVENANT N° 8 DU 13 OCTOBRE 2009 A 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 [par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie].

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	
Type d'activité : - Travaux simples, répétitifs ou analogiques ; - Application stricte de consignes précises. **Autonomie et initiative :** - 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.	**Echelon 1 :** 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. **Echelon 2 :** Activités communes au personnel du présent niveau : cet échelon est affecté à un poste administratif et/ou de gestion ; L'activité est caractérisée par une autonomie et une initiative plus importante dans les tâches à exécuter. L'agent peut se voir confier

Niveau I	
Responsabilité : Responsabilité de l'exécution et du contrôle attentif de son travail conformément aux consignes. **Niveau de connaissances :** Niveau V de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente.	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.

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 [par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie]. Relève également de ce niveau et de cet échelon, l'ambulancier titulaire du C.C.A 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 :** - 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 ; - 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. **Niveau de connaissance :** Niveau IV de l'Education Nationale acquis par voie scolaire ou par formation équivalente ou expérience professionnelle équivalente. *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.	**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. Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre. **Echelon 2 :** L'activité est caractérisée par l'exécution de tâches très 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 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 : . 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. Il appartient au salarié de choisir les moyens d'exécution et de les mettre successivement en œuvre en vue de l'objectif à atteindre. 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.

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 :

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 1**, 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 1** 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

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 [par le gouvernement 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 journellement 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 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 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.

- 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.

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 C.C.A 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**).

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 III**)

- 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.

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.

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. III**)

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 1 et 2 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 ;

▪ Connaitre 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) :

- 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 saignante 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.

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 3ème 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

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- Syndicat des ambulanciers de N-C (SANC)	- Union des syndicats des ouvriers et employés de Nouvelle-Calédonie

- Mouvement des Entreprises de France NC « MEDEF »

- CGPME

- Union des professions artisanales

- Union des syndicats des travailleurs kanaks et exploités

- Union syndicale des salariés de Nouvelle-Calédonie - COGETRA

ARRETE N° 2010-1025/GNC DU 23 FEVRIER 2010 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 9 ET ANNEXES 1 ET 2 DU 16 OCTOBRE 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 9 et ses 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 date 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.

AVENANT N° 9 ET ANNEXES 1 ET 2 DU 16 OCTOBRE 2009 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE » ET RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

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'aménage ment 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 : Renumérotation

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 :

- 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 hou 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 = 1/4 heure de travail effectif = 1heures payée.

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.

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 déterminée 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 1er 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 supplémenta ires 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.

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 e/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.

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.

Fait à Nouméa, le 16 octobre 2009

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
Syndicat des ambulanciers de Nouvelle-Calédonie	- USOENC
- MEDEF NC	- USTKE
- CGPME	- Union syndicale des salariés de Nouvelle-Calédonie - COGETRA
	- Union Territoriale Force ouvrière

Annexe 1 : Schéma explicatif de l'aménagement du temps de travail

Abrogée par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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 Annuel
46	46	46	40	40	39	46	46	46	41	46	46	**44**

Annexe 1 : Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail dans le cadre de la modulation annuelle

Renumérotée par arrêté n° 2017-87/GNC du 10-01-2017 - art. 1 - JONC n° 9369 du 19-01-2017 p. 1521

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.

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 ;
- 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 12e 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 12e 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.

ARRETE N° 2011-821/GNC DU 19 AVRIL 2011 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 10 DU 13 JANVIER 2011 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE BRANCHE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres », signé le 13 janvier 2011, 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.

Article 2

Cette extension des effets été sanctions de l'accord susvisé est faite à date de la publication du présent arrêté.

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 10 DU 13 JANVIER 2011 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE 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 terrestre » signé le 12 décembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du point à la valeur suivante :

1030 F.CFP à compter du 1er février 2011

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Transport sanitaire terrestre » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Niveau I		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	136	140 080
2	143	147 290

Niveau II		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	153	157 590
2	158	162 740

Niveau III		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	214	220 420
2	222	228 660
3	230	236 900

Article 3 : Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se rencontrer dès la signature de l'accord professionnel sur la compétitivité et la productivité, et au plus tard le 30 juillet 2011.

Cette clause de rendez-vous a pour objet de décliner de manière opérationnelle un accord collectif sur la productivité et la compétitivité dans la branche concernée.

Article 4 : Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er février 2011 et les parties demandent son extension auprès du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 et suivants du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 13 janvier 2011

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- CGPME	- USTKE
- CGPME / SYNDICAT DES AMBULANCIERS (SANC)	- UPA
	- CSTNC
	- USOENC
	- UTCFECGC
	- COGETRA

ARRETE N° 2012-1059/GNC DU 9 MAI 2012 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT SALARIAL N° 11 DU 21 FEVRIER 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE BRANCHE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 11 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres », signé le 21 février 2012, 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.

Article 2

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

Article 3

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

AVENANT SALARIAL N° 11 DU 21 FEVRIER 2012 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE 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 terrestre » signé le 12 décembre 2002, les parties signataires sont convenues de porter la valeur du pont à la valeur suivante :

1050 F.CFP à compter du 1er mars 2012

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier les coefficients hiérarchiques définis dans l'accord professionnel « Transport sanitaire et terrestre » des niveaux et échelons suivants, comme suit :

Niveau I		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	143	150 150
2	146	153 300

Niveau II		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	155	162 750
2	160	168 000

Niveau III		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	215	225 750
2	223	234 150
3	231	242 550

Article 3

Les parties souhaitent se revoir au début du dernier trimestre 2012 pour engager les négociations salariales de la branche « Transport sanitaire et terrestre » pour l'année 2013.

Article 4 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 21 février 2012

Représentants des employeurs

- CGPME / SYNDICAT DES AMBULANCIERS
- GAPNC
- UPA

Représentants des salariés

- USTKE
- CSTNC
- SOENC TRANS
- UTCFECGC
- FO
-USOENC

ARRETE N° 2015-249/GNC DU 24 FEVRIER 2015 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 12 DU 8 DECEMBRE 2014 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORTS SANITAIRES TERRESTRES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 12 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres », signé le 8 décembre 2014, 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 12 DU 8 DECEMBRE 2014 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 sanitaire terrestres signé le 12 décembre 2002, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à la valeur suivante :

1055 F.CFP à compter du 1er janvier 2015

Article 2 : Coefficients hiérarchiques

Les parties signataires sont également tombées d'accord pour modifier le coefficient hiérarchique définis dans l'accord professionnel « Transport sanitaire et terrestre » du niveau 1 échelon 1.

La nouvelle grille salariale à partir du 1er janvier 2015 s'établit comme suit :

Niveau I		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	144	151 920
2	146	154 030

Niveau II		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	155	163 525
2	160	168 800

Niveau III		
Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
1	215	226 825
2	223	235 265
3	231	243 705

Article 3

Les parties ont convenu de travailler ensemble sur les dossiers en cours et notamment sur :

- modification de la délibération n° 221 du 6 décembre 2006 ;
- refonte de la convention CAFAT ;
- convention CHT ;
- avenant n° 9 du présent accord professionnel (refonte, création de la commission de suivi).

Dans ce cadre, les organisations syndicales signataires de cet accord (avenant n° 12) accompagneront les organisations patronales devant les différentes institutions et organismes sur ces sujets (CAFAT, gouvernement, DASS, DTE, CHT etc.)

Les parties ont convenu de se revoir dès qu'une avancée aura eu lieu.

Article 4 : Extension

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

Fait à Nouméa, le 8 décembre 2014

Représentants des employeurs	Représentants des salariés
- CGPME / SANC	- COGETRA
- MEDEF NC	- SOENC TRANS
- UPA	- FO

ARRETE N° 2017-87/GNC DU 10 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 13 DU 7 SEPTEMBRE 2016 RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE » DU 12 NOVEMBRE 2002

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 13 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres », 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 13 DU 7 SEPTEMBRE 2016 RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL A 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 majeur 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.

Fait à Nouméa, le 7 septembre 2016

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- CGPME	- COGETRA
- SANC	- USOENC
- MEDEF NC	- FO
- UPA	
- MEDEF	

ARRETE N° 2017-185/GNC DU 17 JANVIER 2017 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 14 DU 2 DECEMBRE 2016 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE » DU 12 NOVEMBRE 2002

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 14 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres », signé le 2 décembre 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 et publié au Journal officiel de la Nouvelle-Calédonie.

AVENANT N° 14 DU 2 DECEMBRE 2016 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE ET TERRESTRE » DU 12 NOVEMBRE 2002

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaire terrestres » signé le 12 Novembre 2002, les parties signataires ont convenu de porter la valeur du point à la valeur suivante :

1057 F.CFP à compter du 1er janvier 2017

La nouvelle grille salariale à partir du 1er janvier 2017 s'établit comme suit :

Niveaux	Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
I	**1**	SMG	152 912
	2	146	154 322
II	**1**	155	163 835
	2	160	169 120
III	**1**	215	227 255
	2	223	235 711
	3	231	244 167

Article 2 : Clause de revoyure

Les parties signataires ont convenu de se revoir première quinzaine du mois de mai 2017 afin de rediscuter du contexte de la branche.

Article 3 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er Janvier 2017. Les parties signataires 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 et du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 2 décembre 2016

Représentants des employeurs	**Représentants des salariés**
- CGPME-NC	- COGETRA
- MEDEF NC	- UT-CFE-CGC
- UPA-NC	- CSTC-FO

ARRETE N° 2018-231/GNC DU 26 JANVIER 2018 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 15 DU 14 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRES »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 15 à l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres », signé le 14 novembre 2017, sont rendues obligatoires à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

Article 2

L'extension des effets de l'accord susmentionné 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.

AVENANT N° 15 DU 14 NOVEMBRE 2017 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRES »

Article 1 : Valeur du point

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaire terrestres » signé le 12 Novembre 2002, les parties signataires ont convenu de maintenir la valeur du point à la valeur suivante :

1057 F.CFP à compter du 1er janvier 2018

La nouvelle grille salariale à partir du 1er janvier 2018 s'établit comme suit :

Niveaux	Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux 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

Article 2 : Clause de revoyure

Les parties signataires ont convenu de se revoir première quinzaine du mois de mai 2018 dans le cas d'une revalorisation de la tarification des urgences ambulancières, telle que convenue dans le protocole signé avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie le 7 avril 2016.

Article 3 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2018. Les parties signataires 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 et du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 14 novembre 2017

Représentants des employeurs

- CGPME-NC
- SANC
- MEDEF NC
- U2P-NC

Représentants des salariés

- COGETRA
- FSFAOFP/FSTCE

ARRETE N° 2020-163/GNC DU 4 FEVRIER 2020 RELATIF A L'EXTENSION DE L'AVENANT N° 16 DU 19 NOVEMBRE 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE »

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 16 à l'accord professionnel de la branche « transport sanitaire terrestre » signé le 19 novembre 2019, 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.

AVENANT N° 16 DU 19 NOVEMBRE 2019 A L'ACCORD PROFESSIONNEL DE TRAVAIL DE LA BRANCHE « TRANSPORT SANITAIRE TERRESTRE »

Article 1:Valeur du point et indice

Conformément aux dispositions de l'article 54 de l'accord professionnel de la branche « Transports sanitaires terrestres » signé le 12 novembre 2002, les parties signataires ont convenu de revaloriser la valeur du point à la valeur suivante :

1060 F.CFP

Les parties signataires ont convenu de porter la grille salariale à partir du 1er janvier 2020 comme suit :

Niveaux	Echelons	Coefficients Hiérarchiques	Salaires minimaux hiérarchiques
I	1	SMG	156 568
	2	148	156 880
II	1	156	165 360
	2	161	170 660
III	1	215	227 900
	2	223	236 380
	3	231	244 860

Article 2 : Plan de formation

Les parties signataires ont convenu de se revoir au premier trimestre 2020 afin de travailler sur la définition des besoins en formation de la branche et sur l'évolution de la classification des métiers dans l'optique d'intégrer un niveau IV à la grille de classification.

Article 3 : Engagement des parties

Les parties signataires s'engagent à œuvrer ensemble en vue de faire aboutir le protocole de fin de conflit signé le 07 avril 2016 auprès des instances compétentes. La mise en œuvre des dispositions dudit protocole fera l'objet d'une réunion de la commission mixte paritaire de la branche pour discuter d'une revalorisation de la grille salariale conventionnelle.

Article 4 : Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se revoir avant le 30 juin 2020 pour effectuer un état de la situation économique de la branche.

Article 5 : Extension de l'avenant salarial

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020. Les parties signataires demandent l'extension par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conformément aux dispositions des articles Lp. 334-12 à Lp. 334-15 et R. 334-2 et du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Fait à Nouméa, le 19 novembre 2019

Représentants des employeurs

- CPME-NC
- CPME-NC/SANC
- U2P-NC / GAP-NC
- MEDEF-NC

Représentants des salariés

- USTKE
- CSTNC